

DOLNOŚLĄSKA SZKOŁA WYŻSZA

WYDZIAŁ NAUK PEDAGOGICZNYCH

mgr Anna Bilon

PORADNICTWO KARIERY W HOLANDII –
ZAŁOŻENIA, ORGANIZACJA,
PERSPEKTYWY APLIKACJI W POLSCE

Rozprawa doktorska
napisana pod kierunkiem
prof. zw. dra hab. Józefa Kargula

Wrocław 2013

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	4
Rozdział I Poradnictwo kariery w życiu społecznym i badaniach naukowych.....	8
1.1. Rozwój poradnictwa kariery i jego źródła	8
1.1.1. Poradnictwo kariery – trudności definicyjne	8
1.1.2. Konteksty społeczno-kulturowe i rozwój poradnictwa kariery	14
1.2. Kulturowe wyznaczniki różnicowania się poradnictwa kariery	23
1.2.1. Kultury o dużym i małym dystansie władzy	27
1.2.2. Kultury indywidualizmu i kolektywizmu	30
1.2.3. Kultury „męskie” i „kobiece”	35
1.2.4. Kultury o dużym i niskim stopniu unikania niepewności.....	39
1.2.5. Kultury o orientacji długo- i krótkoterminowej.....	43
1.3. Współczesne tendencje i kierunki w badaniach i teoriach poradnictwa kariery	47
1.3.1. Problematyka badań i teorii poradnictwa kariery	50
1.3.2. Podejścia teoretyczne i metodologiczne w badaniach poradnictwa kariery .	57
Rozdział II Metodologia badań własnych.....	67
2.1. Cel, przedmiot badań i pytania badawcze	67
2.2. Teoria strukturacji jako perspektywa teoretyczna i metoda badawcza.....	71
2.2.1. Wybrane założenia i pojęcia teorii strukturacji	74
2.2.2. Aplikacja założeń teorii strukturacji do badań własnych	81
2.2.3. Teoria strukturacji jako metoda badawcza	90
2.3. Techniki i narzędzia badawcze	98
2.3.1. Wykorzystane techniki badawcze.....	98
2.3.2. Wykorzystane narzędzia badawcze	102
2.4. Organizacja badań.....	104
2.5. Znaczenie translacji w badaniach	107
2.6. ‘Język przejrzystego kontrastu’ w badaniach perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce.....	110
Rozdział III Usytuowanie strukturacji poradnictwa kariery	114
3.1. Holandia – podstawowe informacje o kraju	115
3.2. Społeczeństwo holenderskie	122
3.2.1. Holenderskie społeczeństwo w liczbach.....	125
3.2.2. Reguły strukturacji praktyk społecznych w Holandii.....	130
3.2.2.1. Reguły intensywne.....	131
3.2.2.2. Reguły płytkie.....	143
3.3. Sytuacja gospodarcza i rynek pracy.....	150
3.4. System edukacji w zarysie	155

Rozdział IV Strukturacja systemu poradnictwa kariery w Holandii	163
4.1. ‘Historyczność’ systemu poradnictwa	163
4.2. Reguły i zasoby procesu strukturacji jako założenia organizacji systemu poradnictwa.....	182
4.2.1. Reguły płytkie strukturacji systemu poradnictwa kariery	183
4.2.2. Reguły intensywne strukturacji systemu poradnictwa.....	225
4.2.3. Zasoby strukturacji poradnictwa kariery	242
4.3. Podmioty uczestniczące w procesie strukturacji.....	253
4.3.1. Instytucje rządowe	255
4.3.2. Instytucje „szarego sektora”	267
4.3.3. Instytucje prywatne.....	286
4.4. Strategie działania podejmowane przez podmioty	294
4.5. ‘Integracja’ systemu poradnictwa kariery.....	304
Rozdział V Perspektywy aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce.....	316
5.1. ‘Przejrzysty kontrast’ w systemach poradnictwa.....	316
5.2. Obszary ujednoliceń poradnictwa kariery i rozwiązania warte aplikacji	322
5.3. Obszary różnicowań poradnictwa kariery i trudności w aplikacji rozwiązań ...	325
Zakończenie	329
Streszczenie doktoratu w języku angielskim.....	332
Bibliografia	334
Spis rysunków, tabel i schematów	364

Wstęp

Ostatnia dekada, jak podkreślają autorzy raportu z działań podejmowanych w ramach Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ang. *European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN*), to „czas wzrastającej uwagi poświęcanej poradnictwu kariery zarówno na poziomach krajowych, jak i na poziomie europejskim”¹. Poradnictwo kariery uznane zostało za „istotny wymiar całozyciowego uczenia się, przyczyniający się do realizacji zarówno celów społecznych, jak i ekonomicznych”². Rozwinięte poradnictwo kariery sprzyja „wydajności i efektywności edukacji, szkoleń i rynku pracy poprzez przyczynianie się do redukcji liczby osób przedwcześnie opuszczających systemy edukacji, zapobieganie utracie potencjału i umiejętności tkwiących w jednostkach oraz zwiększanie produktywności”³. Stało się ono zatem jednym z instrumentów współczesnej polityki społecznej.

Wzrastająca rola poradnictwa jako instrumentu polityki społecznej wiąże się również ze wzrastającą rolą badań i działań podejmowanych w celu po pierwsze poznania tego zjawiska społecznego. Po drugie zaś dąży się do jego stymulacji i intensywnego rozwoju. W związku z tym tworzone są międzynarodowe organizacje, których celem jest współpraca w zakresie poradnictwa kariery, zarówno na poziomie praktyki społecznej, jak i badań tej praktyki⁴. Wzrasta zatem rola i znaczenie badań porównawczych i poszukiwanie skutecznych rozwiązań, mogących ułatwić realizację zadań i wytycznych stawianych poszczególnym państwom członkowskim Unii Europejskiej.

W polskim poradownictwie prowadzi się stosunkowo niewiele pogłębionych badań systemów poradnictwa w innych krajach. Choć istnieją powszechnie dostępne informacje na temat tych systemów, udostępniane np. przez sieć Euroguidance⁵ lub w publikacjach badaczy⁶, nie mają one charakteru wyczerpujących studiów. Głęboko zanalizowane zostało jedynie poradnictwo francuskie. Analiz tych dokonała Violetta

¹ European Lifelong Guidance policy (ELGPN), *A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008 – 2010*, Jyväskylä 2010, s. 7.

² *Ibidem*, s. 7.

³ *Ibidem*, s. 7.

⁴ Np. IAEVG, ELGPN, ESVDC i inne.

⁵ www.euroguidance.pl

⁶ Zob. A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe w krajach Unii Europejskiej*, dostępne na: <http://www.sdsiz.pl/index.php/dla-doradcow-zawodowych/artyku/161-doradztwo-zawodowe-w-krajach-unii-europejskiej> (data dostępu: 12.07. 2012).

Drabik-Podgóra, zastanawiając się jednocześnie nad przyczynami niepowodzenia aplikacji rozwiązań francuskich w Polsce⁷.

Próbując wypełnić istniejącą lukę badawczą, postanowiłam poddać analizie poradnictwo kariery w Holandii. Uznałam, iż interesująca poznawczo może okazać się głębsza analiza zarówno holenderskiego poradnictwa kariery, jak i holenderskiego społeczeństwa. Wynika to z faktu, iż, jak powszechnie wiadomo, Holandia słynie z konstytucyjnie i społecznie zagwarantowanego szerokiego zakresu wolności osobistej jednostek i tolerancji⁸. Jest więc krajem o utrwalonej demokracji. Ponadto uważana jest za kraj wysokorozwinięty, w którym stopa bezrobocia w styczniu 2011 roku wynosiła 5,1%⁹. W momencie podejmowania przeze mnie badań był to więc kraj posiadający dobrze prosperującą gospodarkę i rynek pracy¹⁰.

Chciałam zatem poznać i zrozumieć poradnictwo kariery w tym kraju. Interesowało mnie zarówno znaczenie, jakie nadaje się poradnictwu kariery, sposób budowania polityki poradnictwa kariery (ang. *career guidance policy*), jak i sposób jego organizacji. Interesowały mnie również codzienne praktyki poradnictwa, podejmowane w holenderskich instytucjach. Dodatkowo chciałam znaleźć odpowiedzi na pytania, dotyczące możliwości aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce. Nie zakładałam przy tym, że w Holandii system poradnictwa rozbudowany jest lepiej niż w Polsce. Stąd też, pierwszym pytaniem, jakie stawiałam, było pytanie, czy w ogóle istnieją w Holandii rozwiązania, które warto byłoby aplikacji do polskiego poradnictwa. W próbach udzielania odpowiedzi na tego typu pytania uwzględniać należy wiele czynników, w tym przede wszystkim czynniki kulturowe, którym w swojej pracy poświęcam stosunkowo dużo miejsca.

Uwzględniając fakt, iż poradnictwo kariery w stopniu dużo bardziej intensywnym niż np. poradnictwo psychologiczno-pedagogiczne zależne jest od wielu kontekstów życia społecznego, w tym polityki oraz uwzględniając fakt, iż badanie poradnictwa kariery w kraju innym niż Polska jest w swej istocie również badaniem kultury tego kraju uznałam, że swoje analizy chciałabym oprzeć na takiej ramie/perspektywie teoretycznej, która pozwoli mi uwzględnić wielość czynników i

⁷ V. Drabik-Podgóra, *Innowacja edukacyjna w poradnictwie zawodowym. Aplikacja rozwiązań francuskich*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005.

⁸ Zob. M. Korzewski, *O Tolerancji w społeczeństwie i prawie holenderskim*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2005.

⁹ <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/dossiers/conjunctuur/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-013-pb.htm> (data dostępu: 13.03.2011).

¹⁰ O obecnej sytuacji gospodarczej Holandii piszę w dalszej części tekstu.

kontekstów powiązanych z poradnictwem kariery. Taką perspektywą okazała się, jak sądzę, teoria strukturacji, która na pewnym etapie prowadzenia badań stała się również moją metodą badawczą. Szerzej piszę o tym w rozdziale metodologicznym. W tym miejscu podkreślę, iż teoria strukturacji, uznana za metodę badawczą, wyznaczyła moje postępowanie badawcze oraz odzwierciedliła się w strukturze pracy. Struktura ta ma bowiem odzwierciedlać podstawowe założenie teorii strukturacji jakim jest twierdzenie, iż każda struktura społeczna (i społeczny system) jest wynikiem nie tylko działań poszczególnych podmiotów, lecz zwrotnie te działania organizuje¹¹. Stąd też w mojej pracy analizuję zarówno działania poszczególnych podmiotów, jak i „systemowe” rozwiązania w zakresie poradnictwa.

Praca składa się z pięciu rozdziałów. W pierwszym rozdziale analizie poddane zostało poradnictwo kariery w życiu społecznym i badaniach naukowych. Rozdział ten jest zarówno swoistym przeglądem literatury naukowej i współczesnych tendencji widocznych w badaniach i analizach poradnictwa, jak i zawiera propozycję analizy różnicowania poradnictwa kariery na świecie ze względu na różnice kulturowe.

W rozdziale drugim przedstawiona została metodologia badań własnych oraz podstawowe pojęcia (język) wykorzystywane w pracy.

Rozdział trzeci jest próbą krótkiej analizy kontekstów poradnictwa kariery w Holandii oraz podkreślenia, że poradnictwo to jest w tym kraju zorganizowane podobnie, jak i inne praktyki życia społecznego. Podobieństwa w sposobie organizacji różnych praktyk zostały przeze mnie uznane za reguły życia społecznego w tym kraju. Największe znaczenie nadałam regułom o charakterze kulturowym

W rozdziale czwartym przedstawiam opis poradnictwa kariery w Holandii. Ze względu na przyjętą przeze mnie perspektywę teoretyczną, treść tego rozdziału podzielona być może na dwie główne części: treść dotyczącą „systemowych” rozwiązań w holenderskim poradnictwie kariery oraz treść dotyczącą podmiotów poradnictwa kariery i strategii przez nie realizowanych. Dodam, iż ze względu na cel, jaki sobie stawiałam w tej pracy, którym była analiza „całości” systemu poradnictwa kariery, nie skupiam się na jednym z wybranych sektorów (resortów), w których poradnictwo kariery jest zapewniane, lecz staram się dokonać analizy wszystkich tych sektorów. Chciałabym bowiem wskazać ogólny obraz całości holenderskiego poradnictwa kariery.

¹¹ A. Giddens, *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, tłum. S. Amsterdamski, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2003.

W rozdziale piątym podejmuję próbę odpowiedzi na pytanie dotyczące perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce. W tym celu dokonuję krótkiego porównania obszarów powiązanych z poradnictwem kariery (takich, jak np. kultura oraz polityka poradnictwa kariery) w Holandii i w Polsce. Następnie przedstawiam zarówno możliwości, jak i trudności, jakie w takiej aplikacji mogłyby się pojawić. Zwracam przy tym uwagę, iż współczesne poradnictwo kariery jest praktyką, która, podobnie jak i inne praktyki życia społecznego, podlega zarówno procesom ujednolicania, jak i różnicowania się. Analiza perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce wymaga, jak sądzę, uwzględnienia tych właśnie procesów.

Mam nadzieję, że wiedza zebrana w trakcie badań oraz wnioski, jakie na ich podstawie mogłam sformułować choć w niewielkim stopniu wypełnią zauważoną lukę badawczą.

Rozdział I Poradnictwo kariery w życiu społecznym i badaniach naukowych

1.1. Rozwój poradnictwa kariery i jego źródła

1.1.1. Poradnictwo kariery – trudności definicyjne

Poradnictwo kariery (ang. *career counselling*, nid. hol. *loopbaanbegeleiding*) nie jest terminem łatwo dającym ująć się w ramy definicji. Najogólniej termin ten odnosi się do zjawiska społecznego lub do dyskursu społecznego, rozumianego jako „system społeczny, ład społeczny, czyli (...) wszystkie praktyki i znaczenia nadające kształt danej zbiorowości aktorów społecznych”¹². Odnosi się więc on do szeroko rozumianej praktyki społecznej.

Trudności związane z próbą zdefiniowania poradnictwa kariery pojawiają się zarówno wtedy, gdy, za Alicją Kargulową przyjmujemy, iż może ono – jako jeden z rodzajów/typów poradnictwa w ogóle – być rozumiane (i definiowane) jako: interakcja międzyosobowa, działanie społeczne, działalność zorganizowana i forma pomocy społecznej¹³, jak i wtedy, gdy, za Marcinem Szumigrajem dokonamy jasnego rozdziału pomiędzy różnymi poziomami poradnictwa, tzn. ideami poradnictwa i jego zorganizowaniem¹⁴. Spośród wielu istniejących definicji/kierunków rozumienia poradnictwa¹⁵ wybrałam te dwa, ze względu na pojawiające się w wyniku ich analizy wnioski, że poradnictwo kariery jest aktywnością człowieka (A. Kargulowa), charakteryzującą się wieloma poziomami, wśród których najbardziej podstawowe to poziom idei i poziom zorganizowania praktyki społecznej (M. Szumigraj).

Klasyczne – poradoznawcze – rozumienie poradnictwa za A. Kargulową wymaga wielu uściśleń, dookreśleń i nie wyróżnia poradnictwa kariery od innych rodzajów poradniczej działalności. Ponadto, jak sama autorka podkreśla w innych swoich pracach, możliwe są również i inne sposoby rozumienia i definiowania

¹² D. Howarth, *Dyskurs*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2008, s. 14-18.

¹³ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 37-57.

¹⁴ M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery – ujęcie makrospołeczne*, „Edukacja Dorosłych” 2010 nr 1, s. 41 - 53.

¹⁵ Por. A. Paszkowska-Rogacz, *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2002; Cz. Noworol, W. Trzeciak, *Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005; i inne.

poradnictwa: jako epizodu, przepływu kulturowego, sieci itd.¹⁶ Żaden z przedstawionych sposobów rozumienia/definiowania poradnictwa nie może stanowić definicji poradnictwa kariery. Mają one bowiem charakter poradoznawczej wiedzy teoretycznej¹⁷ o dużym stopniu ogólności, wobec czego dotyczą poradnictwa *‘jako takiego’* (istoty poradnictwa), bez względu na jego typ i rodzaj. Nie może to jednak stanowić o braku ich użyteczności przy próbach definiowania poradnictwa kariery ponieważ „poradnictwo kariery” jest terminem/pojęciem dwuczłonowym, oznaczającym pewien szczególny typ poradnictwa. Konsekwencją tego jest aktualność i zasadność postrzegania go według klasycznych ujęć poradoznawczych. Do poradnictwa kariery ujęcia te bowiem również się odnoszą. W pewnym szczególnym sensie ich przyjęcie wydaje się być warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do zrozumienia tego, czym jest poradnictwo kariery oraz podjęcia prób jego zdefiniowania.

Trudności w definiowaniu poradnictwa kariery na podstawie rozróżnień dokonanych przez Marcina Szumigraj są dwojakiego rodzaju:

- trudności wynikające z faktu, że rozróżnienie to może mieć charakter tylko konceptualny, ponieważ, jak podkreśla Anthony Giddens, „teorie i twierdzenia (a więc i idee w znaczeniu takim, jakie nadał im M. Szumigraj – przyp. A. B.) nauk społecznych nie dadzą się bez reszty oddzielić od świata znaczeń i działań o których traktują”¹⁸, co jest szerszym i swoistym zjawiskiem nauk społecznych, które Giddens określa podwójną hermeneutyką¹⁹. Konsekwencją tego procesu jest swoista dualność²⁰ relacji: *idee (teorie)-zorganizowanie poradnictwa*, co oznacza, że idee/teorie poradnictwa zarówno kształtują sposób jego zorganizowania, jak i są jego wynikiem. Uwzględniając więc konsekwencje zjawiska podwójnej hermeneutyki uznać należy, że klasyczny podział na teorię i praktykę działania społecznego traci nieco na znaczeniu, a przynajmniej wymaga zrozumienia i uwzględniania ich wzajemnych powiązań.
- zarówno na poziomie idei poradnictwa, jak i na poziomie jego organizacji zaobserwować można ogromne zróżnicowanie, w szczególności jeśli oba te poziomy poradnictwa zostaną poddane refleksji i analizie porównawczej²¹, uwzględniającej ich występowanie w różnych kulturach i wielu krajach na świecie. Zróżnicowanie to

¹⁶ Por. A. Kargulowa, *O poradnictwie społeczeństwa sieci*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, nr 2 2010, s. 7-22; A. Kargulowa, *Zmiany w polskim poradnictwie*, „Edukacja Dorosłych” 2010, nr 1, 9-26.

¹⁷ A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*, s. 19.

¹⁸ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 32.

¹⁹ *Ibidem*, s. 32.

²⁰ W rozumieniu A. Giddensa.

²¹ Por. A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe...*, *op. cit.*

przejawia się zarówno w samym rozumieniu (lub interpretacji) tego, czym jest kariera²², różnej interpretacji tego, czym jest poradnictwo, jak i tego, czym jest poradnictwo kariery.

Warto jednak wskazać, iż najogólniej przyjmuje się, że kariera jest terminem, który w rozumieniu Donalda Supera przestaje funkcjonować w jego wąskim rozumieniu, oznaczającym wertykalną „sekwencję pozycji zawodowych zajmowanych przez jednostkę” i oznaczać zaczyna każdą „sekwencję głównych stanowisk zajmowanych przez osobę w trakcie jej przedzawodowego, zawodowego i pozawodowego okresu życia, obejmującą role związane z pracą, takie, jak rola studenta, pracownika i emeryta **oraz uzupełniające rolę zawodową, role rodzinne i społeczne**”²³.

Takie rozumienie terminu ‘kariera’ po pierwsze przełamuje dualizm *życie zawodowe - życie pozazawodowe* (prywatne), wskazując na ich nieuchronne przeplatanie się. Po drugie wskazuje, iż kariera jest całozyciowym procesem, podczas gdy zawód (*ang. vocation*) jest przede wszystkim „wykonywaną przez jednostkę aktywnością, mocno powiązaną z łączącymi się z tą aktywnością procesami psychicznymi, takimi jak budowanie swojej tożsamości, nadawanie znaczenia tej aktywności oraz zaangażowanie”²⁴.

Taki sposób postrzegania kariery jest też dużo bardziej adekwatny we współczesnej rzeczywistości społecznej, w której jednostki niejednokrotnie wykonują w swoim życiu więcej niż jeden zawód. Do problematyki kariery i najbardziej współczesnych sposobów jej definiowania powrócę w dalszej części pracy.

Odnosząc się do ogromnego zróżnicowania sposobów postrzegania poradnictwa kariery warto podkreślić, iż już w obrębie jednego kraju, np. Polski, można zauważyć ogromne różnice w określaniu tego rodzaju aktywności człowieka: „poradnictwo”, „doradztwo”²⁵, „job-coaching”, „job-mentoring”²⁶ itd. Wszystkie one odnoszą się do aktywności człowieka, której celem jest wspieranie ludzi w ich własnych

²² W niektórych kulturach słowo to nie występuje. Zob. R. A. Young, S. K. Marshall, L. Valach, *Making Career Theories More Culturally Sensitive: Implications for Counseling*, „The Career Development Quarterly”, Volume 56, Issue 1, September 2007, s. 4-18.

²³ D. E. Super, *The Babble That Is Babel: a Basic Glossary for Career Education*, „Journal of Career Development” 1979 5: 156, s. 169.

²⁴ *Ibidem*, s. 169.

²⁵ A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*

²⁶ Por. E. Dębska, *Mentor, coach, facylitator – trzy role doradcy zawodu*, „Edukacja Dorosłych” 2010, nr 1, s. 77-89.

aktywnościach zawodowych, choć wywodzą się one z innych podstaw teoretycznych²⁷. Można również zauważyć, iż o ile w Polsce istnieją tendencje do rozróżniania tych aktywności²⁸, o tyle w niektórych krajach Europy Zachodniej wszystkie one określane bywają mianem poradnictwa kariery, stanowiąc różne jego warianty/rodzaje/typy/formy pracy doradcy²⁹. To zatem, co w jednym kraju stanowić może odrębne działania, w innym może być zintegrowaną całością. Sposób definiowania poradnictwa kariery może być zatem mocno zależny od kultury danego społeczeństwa, o czym piszę w dalszej części tekstu.

Zdefiniowania poradnictwa kariery nie ułatwia również swoisty chaos związany z funkcjonowaniem rozróżnienia na poradnictwo/doradztwo zawodowe (ang. *career counselling/guidance*, *vocational counselling/guidance*), poradnictwo/doradztwo edukacyjno-zawodowe (*vocational-educational guidance/counselling*) oraz poradnictwo/doradztwo edukacyjne (*educational guidance/counselling*). Rozróżnienie to istnieje w większości krajów Europy Zachodniej i, jak podkreśla Bożena Wojtasik, doprowadziło do sytuacji, w której każdy z tych rodzajów poradnictwa jest szeroko opisany w literaturze. Już sam termin poradnictwo/doradztwo zawodowe, według B. Wojtasik, może być rozumiany w szerokim, wąskim i systemowym znaczeniu³⁰, implikując jednocześnie różnorodność kierunków definiowania (kierunek psychologiczny, pedagogiczno-psychologiczny oraz socjologiczny)³¹.

Najogólniej przyjmuje się, że „chronologicznie, jako pierwsze pojawiło się poradnictwo zawodowe (ang. *vocational guidance*), dotyczące głównie młodzieży, a więc siłą rzeczy ograniczone do pewnej tylko grupy wiekowej, potem rozwinęły się różne inne formy poradnictwa (ang. *counselling*). Stosunkowo najmłodszą formą pomagania jest poradnictwo kariery (ang. *career counselling*)”³². Nie zmienia to jednak faktu, że wszystkie te terminy/pojęcia stosowane są jednocześnie oraz faktu, że koncepcja poradnictwa kariery pojawiła się na przełomie lat 60-tych i 70-tych XX wieku, a w roku 1979 Donald Super, tworząc podstawowy słownik dla poradnictwa kariery, apelował o ujednolicenie terminologii i znaczeń. Ujednolicenie to z jednej

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*

²⁹ Np. w Holandii mentoring jest formą pracy doradcy. Szerzej piszę o tym w dalszej części tekstu.

³⁰ B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994, s. 22.

³¹ *Ibidem*, s. 22.

³² D. Pisula, *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i ustawicznej, Warszawa 2009, s. 9.

strony mogłoby sprzyjać łatwiejszej komunikacji badaczy, a z drugiej byłoby niezbędne do standaryzacji i bardziej efektywnej pracy praktyków³³.

Pojawienie się terminu/ pojęcia „poradnictwo kariery”, jak twierdzą badacze tacy, jak A. Bańka, B. Wojtasik, M. Szumigraj i A. Kargulowa, powiązane było z jednej strony z szeregiem zmian społeczno-ekonomicznych, które wywarły (i wywierają) wpływ na przebieg życia zawodowego współczesnego człowieka. Z drugiej zaś strony, powiązane było ono z konsekwencją tych zmian, czyli zmianą naukowego dyskursu toczącego się wokół życia zawodowego/kariery współczesnego człowieka, pojawieniem się i dynamicznym rozwojem koncepcji *lifelong learning* itd. Dodam, że – w myśl wspomnianej podwójnej hermeneutyki – naukowy dyskurs również wpłynął na kształt praktyki społecznej. Nie był więc tylko odpowiedzią na zmieniające się konteksty. W praktyce poradnictwa skutkowało to, jak twierdzi B. Wojtasik, stopniowym odchodzeniem doradców od udzielania pomocy jedynie w sytuacji wyboru zawodu na rzecz pomocy/wsparcia „w indywidualnym uczeniu się refleksyjnego (re)konstruowania biografii, (...) w uczeniu się tolerancji lęków i niepewności”³⁴. Lęki te, jak twierdzi Zygmunt Bauman, nieodłącznie towarzyszą współczesnemu człowiekowi³⁵.

Takie rozumienie terminu/pojęcia „poradnictwo kariery” wskazuje więc na jego szerszy zakres znaczeniowy od zakresu terminów/pojęć takich, jak „poradnictwo/doradztwo zawodu” (zawodowe), „poradnictwo/ doradztwo edukacyjne” i, jak można wywnioskować z prac A. Bańki i B. Wojtasik, w swej istocie odnosi się do nowego rodzaju działań w obszarze poradnictwa, oznaczających w praktyce stopniowe odejście od poradnictwa dyrektywnego³⁶.

Ostatnimi laty do dyskursu związanego z poradnictwem kariery powróciła również idea/koncepcja „uczenia się kariery” (ang. *career learning*)³⁷, zwłaszcza w

³³ D. E. Super, *op. cit.*, s. 156-157.

³⁴ B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość - Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, Wrocław, 2003, s. 349.

³⁵ Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2006; Z. Bauman, *Życie na przemiał*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2007.

³⁶ A. Bańka, *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych w współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*, „Chowanna” nr 23, 2004, t.2 (23) s. 18. i B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie...*, *op. cit.* oraz: B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty psychologiczno-pedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997; i inni.

³⁷ ‘career learning’ może być również tłumaczone jako ‘uczenie się kompetencji kariery’ lub ‘przygotowanie do życia zawodowego/kariery’. Nie wydaje się właściwym jedno z tłumaczeń używanych w projekcie *Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning*, gdzie ‘career learning’ przetłumaczono jako ‘uczenie się poprzez karierę’. Takie tłumaczenie wydaje się być zbyt wąskie i nie oddaje całości znaczenia zawartego w terminie angielskim. Zob. <http://www.dpf.swspiz.pl/index.php?url=projekty2&idn=119&wj=1> (data dostępu: 17.01.2012).

kontekście rozwoju idei (polityki) całożyciowego uczenia się³⁸. Szerzej o koncepcji *career learning* piszę w dalszej części tekstu, ponieważ ma ona istotne znaczenie dla poradnictwa kariery w Holandii. W tym miejscu podkreślę jednak, że koncepcja ta, według D. Supera, istnieje w dyskursie związanym z poradnictwem kariery co najmniej od 1972 roku, opisana przez Kennetha B. Hoyta, R. Evansa, E. Mackina i G. Mangu’a, choć wtedy jeszcze określano ją mianem *career education*³⁹.

W ujęciu koncepcji *career learning* poradnictwo kariery (ang. *career counselling*) jest tylko jednym ze sposobów wspierania procesu uczenia się kompetencji niezbędnych w życiu zawodowym człowieka⁴⁰. Możliwe jest jednak i inne – poradnicze – rozumienie tej koncepcji, w którego myśl *career learning* może być traktowane albo jako wyróżnione przez Elżbietę Siarkiewicz ‘poradnictwo osadzone w codzienności’⁴¹ albo jako poradnictwo sprowokowane przez okoliczności⁴². Może być postrzegane również jako uczenie się w trakcie procesu poradnictwa kariery⁴³.

Przedstawione powyżej trudności dotyczące jasnego określenia (podania definicji) poradnictwa kariery wskazują, że współczesne poradnictwo kariery jest w swej istocie działaniem niejednorodnym, wielowymiarowym. Sposób jego definiowania w dużej mierze zależy od perspektywy, z jakiej poradnictwo to jest analizowane. W tym sensie tym bardziej zasadne jest korzystanie z klasycznych definicji poradniczych A. Kargulowej i dalsze poszukiwanie specyfiki poradnictwa kariery.

Ze względu na istniejące różnice regionalne (zarówno na poziomie praktyki, jak i teorii/idei poradnictwa) Komisja Europejska przyjęła jedną definicję poradnictwa kariery. Wedle tej definicji poradnictwo to „oznacza aktywność, która pozwala obywatelom, niezależnie od ich wieku i w każdym momencie ich życia, określić swoje umiejętności, kompetencje i zainteresowania, podejmować decyzje w zakresie

³⁸ Zob. Projekt: *Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning*, dostępne na: <https://sites.google.com/site/eucareerlearning/> (data dostępu: 17.05.2013).

³⁹ K. B. Hoyt, R. Evans, E. Mackin, G. Magnum, *Career education: What is it and how to do it?*, Olympus Publishing Company, Salt Lake City 1972 [za:] D. Super, *op. cit.*

Autorzy ci zdefiniowali ‘career education’ poprzez jej cel, którym jest “pomaganie wszystkim jednostkom w zapoznaniu się z wartością społeczeństwa zorientowanego na pracę (...)w taki sposób, że praca staje się dla każdej jednostki możliwa, znacząca i satysfakcjonująca”.

⁴⁰ Por. B. Law, *Career learning theory* [w:] A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, R. Hawthorn (eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance - Theory, Policy and Practice*, London, Routledge, 2010.

⁴¹ E. Siarkiewicz, *Przesłonięte obszary poradnictwa. Realia – iluzje – ambiwalencje*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2010, s. 153-178.

⁴² *Ibidem*, s. 123-147.

⁴³ J. Minta, *Poradnictwo światem uczenia się w perspektywie wybranych koncepcji andragogicznych*, [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 217-239.

kształcenia, szkolenia i zatrudnienia oraz kierować swoim życiem osobistym w trakcie kształcenia, szkolenia, pracy i w innych sytuacjach, w których możliwe jest nabycie lub wykorzystanie tych umiejętności i kompetencji. Aktywność ta obejmuje prowadzone indywidualnie i grupowo (lub zbiorowo) działania w zakresie informowania, doradztwa, poradnictwa, oceny kompetencji, mentoringu, wsparcia oraz nauczania umiejętności niezbędnych do podejmowania decyzji i kierowania własną karierą”⁴⁴.

W definicji tej podkreśla się, podobnie, jak i w Polsce czyni to A. Kargulowa, że poradnictwo jest przede wszystkim aktywnością człowieka oraz odróżnia się udzielanie rad (ang. *advice-giving*; termin, który w polskim poradownictwie łączony jest głównie z ‘doradztwem’)⁴⁵ od poradnictwa (ang. *counselling*; termin, który w polskim poradownictwie oznacza właśnie poradnictwo). Nie można jednak, jak sądzę, pominąć faktu, iż istnieją badacze, którzy podkreślają, że angielski termin „*counselling*” ma węższy zakres znaczeniowy niż termin „*guidance*” i odnosi się tylko do części aktywności i funkcji, jakie przyjmuje praktyka określona jako „*guidance*”⁴⁶. Ma to o tyle istotne znaczenie, że kolejny raz pokazuje różnorodność sposobów rozumienia poradnictwa oraz kolejny raz wymusza na badaczach poszukiwanie lokalnych (w kontekście dyskursu międzynarodowego) znaczeń nadawanych poradniczej działalności.

Z tej perspektywy poradnictwo kariery może być interpretowane przede wszystkim jako wytwór konkretnej kultury oraz proces społeczny.

W swojej pracy przyjmuję, że poradnictwo kariery jest systemem społecznym i usytuowaną działalnością podmiotów⁴⁷. Szerzej przyjęte rozumienie poradnictwa omawiam w części metodologicznej.

1.1.2. Konteksty społeczno-kulturowe i rozwój poradnictwa kariery

Interpretowanie poradnictwa kariery z jednej strony jako procesu i działania społecznego, z drugiej zaś jako swoistego wytworu konkretnej kultury wiąże się z koniecznością poszukiwania powiązań i relacji pomiędzy nim a innymi procesami społecznymi. M. Szumigraj podkreśla, że poradnictwo kariery osadzone jest w wielu

⁴⁴ OECD, *Career guidance: a handbook for policy makers*, Paris, OECD/European Commission, 2004.

⁴⁵ Por. OECD, *Career guidance...*, *op. cit.*; A. Kargulowa, *Zmiany...*, *op. cit.*, s. 10-11.

⁴⁶ S. G., Niles, J. Harris-Bowlsbey, *Career development interventions in the 21st century*, Pearson Education Inc., New Jersey, 2009.

⁴⁷ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*

kontekstach życia społecznego, które w różnym stopniu powiązane są z kształtowaniem się jego współczesnego obrazu. Autor wymienił następujące konteksty: kontekst ekonomiczny, kontekst polityki (krajowej i unijnej), kontekst ‘idei naukowych’ oraz kontekst etyczny⁴⁸.

Oprócz wyróżnionych przez M. Szumigraj kontekstów warto, jak sądzę, wyróżnić kilka innych, mających znaczenie dla rozwoju i kształtu/obrazu poradnictwa kariery.

Z perspektywy porównań systemów poradnictwa kariery w różnych krajach zasadne wydaje się podkreślenie kontekstu kulturowego, w jakim poradnictwo kariery funkcjonuje i jaki, w myśl teorii strukturacji A. Giddensa⁴⁹, tworzy. Poprzez kontekst kulturowy rozumiem typy/rodzaje kultur wyróżnione przez Geerta Hofstede i Gerta Jana Hofstede⁵⁰ oraz wielu innych badaczy, którzy podkreślają, iż o ile wszystkie społeczeństwa świata stają zazwyczaj przed takimi samymi problemami, o tyle sposób rozwiązywania tych problemów zależy od typów kultury i wiążących się z nimi sposobów postrzegania i myślenia o rzeczywistości⁵¹. Kontekst kulturowy jest więc w tym przypadku sposobem rozwiązywania problemów/zadań, jakie stawia społeczeństwom rzeczywistość. Jak postaram się wskazać w tej pracy, kontekst ten jest kontekstem najbardziej podstawowym, niemalże określającym (jednocześnie będąc określonym) kształt poradnictwa kariery (ale także i inne z wymienionych kontekstów).

Innym istotnym z punktu widzenia prób zrozumienia i opisu praktyk usytuowanych w kraju/kulturze innej niż polska wydaje się – używając terminów zaczerpniętych z teorii strukturacji – kontekst czasoprzestrzeni, w której odbywają się działania poradnicze. O znaczeniu tego kontekstu świadczyć może choćby fakt, że poradnictwo kariery jest nierównomiernie rozwinięte w różnych rejonach geograficznych⁵². Przykładem ukazującym znaczenie czasoprzestrzeni dla poradnictwa kariery są Chiny, gdzie poradnictwo kariery rozwinęło się dopiero w latach 90-tych XX

⁴⁸ M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery...*, *op. cit.*, s. 68.

⁴⁹ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*

⁵⁰ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.

⁵¹ Por. np. R. E. Nisbett, *Geografia myślenia. Dlaczego ludzie Wschodu i Zachodu myślą inaczej*, Wydawnictwo Smak Słowa, Sopot 2009; G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*; F. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner, *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

⁵² Zob. np. OECD, *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009, s. 13.

wieku, głównie poprzez aplikację rozwiązań europejskich i amerykańskich⁵³. Rozwój ten możliwy był dopiero po otwarciu się Chin na światową współpracę⁵⁴ (znaczenie czasu historycznego), jak i wymagał ogromnego wysiłku wielu podmiotów uczestniczących w poradnictwie kariery⁵⁵, w tym wyjazdów/szkoleń itd. (znaczenie przestrzeni i wcześniejszej izolacji).

W dość szczególny sposób dla poradnictwa kariery znaczenie ma również kontekst edukacji i zmiany następujące w obrębie systemów kształcenia. Wyróżnienie tego kontekstu spośród ogólnie rozumianego kontekstu polityki krajowej i unijnej wydaje się o tyle zasadne, że kontekst ten przekracza granice polityki edukacyjnej i wiąże się ze zmianami we wszystkich sferach edukacji. Jak podaje Eurydice, we wszystkich krajach Unii Europejskiej poradnictwo zawodowe jest w sposób mniej lub bardziej zorganizowany dostępne dla uczniów objętych kształceniem obowiązkowym⁵⁶. Podobnie jest również poza Europą, a zwłaszcza w krajach wysokorozwiniętych⁵⁷.

Na osobną uwagę zasługuje również kontekst prawny, ponieważ, zgodnie z podpisanymi przez wiele państw dokumentami, takimi jak np. Europejska Karta Społeczna⁵⁸, poradnictwo kariery (a ściślej: zawodowe) jest prawem każdego obywatela kraju, który Kartę tę ratyfikował. Tym samym, zapewnianie usług poradnictwa jest obowiązkiem poszczególnych rządów.

Wymienione konteksty nie stanowią zamkniętego i wyczerpanego zbioru. W zależności od perspektywy analiz, można bowiem wymienić i inne konteksty, w których usytuowane jest poradnictwo kariery i które są powiązane z jego rozwojem. Związek pomiędzy wymienionymi kontekstami a rozwojem poradnictwa kariery można by określić jako zwrotny⁵⁹. Oznacza to, że rozwój poradnictwa kariery nie jest jedynie odpowiedzią na rozwijające się konteksty, ale również je współtworzy. Takie

⁵³ Yan Li, *Localization of Career Counseling in China: Achievements and Challenges*, "Career Planning and Adult Development Journal", Winter 2008/2009, v. 24, n. 4.

⁵⁴ Zob. M. Żmuda, *Przyczyny wejścia Chińskiej Republiki Ludowej na ścieżkę przyspieszonego rozwoju gospodarczego*, dostępne na: http://cargo.ue.wroc.pl/publikacje/07_Zmuda.pdf (data dostępu: 07.05.2013).

⁵⁵ A. Kargulowa, *Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej*, „Studia Poradnicze/Journal of Counselling” 2012, s. 19-34.

⁵⁶ Eurydice, *Poradnictwo zawodowe w kształceniu obowiązkowym w Europie*, dostępne na: http://www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/Poradnictwo_zawodowe.pdf (data dostępu: 17. 04. 2013).

⁵⁷ Zob. P. McIlveen, *Career Development Practice and Career Counselling in Australia*, "Asian Journal of Counselling", 2009, Vol. 16 No. 2, 113-132.

⁵⁸ Rada Europy, *Europejska Karta Społeczna (zrewidowana)*, Strasbourg, 3 May 1996, dostępne na: <http://www.coe.int/t/dGHI/monitoring/Socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Polish.pdf> (data dostępu: 13. 03.2012).

⁵⁹ Zob. A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*

rozumienie rozwoju poradnictwa kariery przybliży również badaczy do podejmowania kwestii dotyczących roli poradnictwa kariery w społeczeństwie⁶⁰.

O „zwrotności” relacji *rozwój poradnictwa kariery-konteksty społeczne* świadczyć może choćby fakt, że współcześnie, jak np. podkreśla turecki badacz poradnictwa Binnur Yeşilyaprak, poradnictwo kariery stało się jednym z instrumentów polityki społecznej⁶¹, mającym znaczenie dla kształtowania się zarówno losów pojedynczych jednostek, jak i lokalnych społeczności i całych społeczeństw. Np. w kraju takim jak Niemcy, gdzie system edukacji wcześniej wymaga od ucznia podjęcia decyzji dotyczącej wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej, poradnictwo kariery (a ściślej: poradnictwo edukacyjne, ponieważ, jak podają A. G. Watts, Jean Guichard Peter Plant i María Luisa Rodríguez, w Niemczech istnieje dość długa tradycja wyraźnego oddzielania poradnictwa edukacyjnego od poradnictwa zawodowego⁶²) rzeczywiście w dość istotny sposób może przyczyniać się do kształtowania się struktury wykształcenia społeczeństwa niemieckiego⁶³. Uwypukla to tylko, jak sądzę, wspomnianą zwrotność tej relacji. Jest to więc relacja o charakterze dialektycznym i jako taka właśnie wymaga analiz.

Współcześnie, rzec by można, poradnictwo kariery jest działalnością osadzoną pomiędzy globalnym rozwojem kapitału (globalną gospodarką), lokalnym rynkiem pracy a indywidualnymi potrzebami jednostek. Z tego powodu sytuacja poradnicza⁶⁴ budowana jest na problemie, który, jak podkreślają badacze niemieccy, najczęściej przekracza indywidualne problemy i dotyczy „typowej społecznej sytuacji problemowej”⁶⁵. Dla moich analiz ma to o tyle istotne znaczenie, że, jak podkreśla Joanna Minta, każda rozmowa doradcza (stanowiąca jeden z elementów poradnictwa kariery) zakorzeniona jest właśnie w tych kontekstach⁶⁶. Powoduje to sytuację, w której

⁶⁰ Por. R. V. Peavy, *Significance of counselling*, Cognica, 1980, s. 2-5; J. Mcleod, *An Introduction to Counselling*, Open University Press, Philadelphia, 2003.

⁶¹ B. Yeşilyaprak, *The Paradigm Shift of Vocational Guidance and Career. Counseling and its Implications for Turkey: An Evaluation from Past to Future*, „Educational Sciences: Theory & Practice”, 12(1), Winter 2012, s. 111-118.

⁶² A. G. Watts, J. Guichard, P. Plant, M. L. Rodríguez, *Educational and vocational guidance in the European Community*, European Commission, Brussels, Luxembourg, 1994, s. 10.

⁶³ Zob. OECD, *OECD Review Of Career Guidance Policies, Germany*, 2002, dostępne na: <http://www.oecd.org/germany/1939079.pdf> (data dostępu: 01.02.2013).

⁶⁴ Zob. A. Kargulowa, *Rodzaje sytuacji poradniczej*, „Roczniki Nauk Społecznych”, Tom XXIV, zeszyt 2, 1996, s. 189-190.

⁶⁵ Zob. C. Enoch, *Poradnictwo edukacyjne jako strategia komplementarna wobec koncepcji całonizowego uczenia się*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 14, 2013, s. 182.

⁶⁶ J. Minta, *Rozmowa doradcza we współczesnym poradnictwie kariery* [w:] J. Bielecki, A. Dziedzic, M. Łuczak, *Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców zawodowych w sektorze edukacji*.

poradnictwo kariery przestaje być, jak można zauważyć, tylko interakcją pomiędzy doradcą a osobą radzącą się i wskazuje na fakt, że jest ono procesem społecznym i swoistym wytworem kultury, „osadzonym” w wymienionych powyżej kontekstach.

Zwrotność relacji *poradnictwo kariery- konteksty społeczne* nie wyklucza jednak faktu, iż badacze wyodrębnili źródła rozwoju poradnictwa kariery. W skali globalnej najczęściej podaje się, że następujące wydarzenia i procesy społeczne miały istotny wpływ na jego rozwój:

- rewolucja przemysłowa, wraz z wszelkimi zmianami społeczno-ekonomicznymi, z jakimi się wiązała,
- I i II wojna światowa, wraz z wszelkimi ich skutkami społeczno-gospodarczymi,
- migracje, zarówno te, których społeczeństwa doświadczały (i doświadczają) przed, w trakcie, jak i po wojnach światowych,
- rozwój, a następnie demontaż państwa opiekuńczego w wielu krajach świata. Demontaż ten powiązany jest z wdrażaniem neoliberalnego i „post-neoliberalnego” porządku społecznego⁶⁷,
- zmiany w obrębie systemów edukacji,
- rozwój nauk humanistycznych i społecznych (w tym głównie psychologii) oraz refleksji na temat kariery, sposobów podejmowania decyzji zawodowych⁶⁸ lub, jak podkreśla B. Wojtasik, rozwój zawodoznawstwa⁶⁹,
- powstanie, rozwój i przekształcenia polityki Unii Europejskiej⁷⁰,
- procesy globalizacji i powiązane z nimi zmiany w obrębie rynku pracy oraz zmiany społeczno-kulturowe⁷¹,
- wyłonienie się społeczeństw postindustrialnych, nastanie epoki/ery ponowoczesnej, z charakterystycznymi jej cechami takimi, jak rozwój nowych

Materiały poseminaryjne, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2010, s. 26-30.

⁶⁷ A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *Neoliberalizm przed trybunałem*, Wydawnictwo Książka i Prasa, Warszawa 2009.

⁶⁸ D. Capuzzi, M. D. Stauffer, *Career counselling. Foundations, Perspectives, and Applications*, Routledge, New York, London, 2012, s. 4-28.

⁶⁹ B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011, s. 12-32.

⁷⁰ M. Małyszewska, B. Gruchman (red.), *Kompendium wiedzy o Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

⁷¹ A. Bańka, *Nowe kierunki rozwoju współczesnego poradnictwa zawodowego*, dostępne na: http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=104&Itemid=44 (data dostępu: 12. 12. 2012).

technologii, promocja gospodarki opartej na wiedzy, promocja idei i polityki zrównoważonego rozwoju gospodarczego itd.⁷²

Mam świadomość, iż wyróżnione zdarzenia i procesy społeczne są być może w niewystarczającym stopniu uporządkowane chronologicznie i sklasyfikowane ze względu na sferę życia społecznego. Wynika to z faktu, iż w rzeczywistości społecznej trudno jest wyróżnić jeden proces, który mógłby stanowić źródło innych. Wzajemność ich powiązań oraz ich związek z rozwojem poradnictwa kariery mogłyby być przedmiotem odrębnych badań.

Wszystkie te wydarzenia i procesy społeczne odzwierciedliły się w bardzo dynamicznym rozwoju poradnictwa kariery w XX wieku. Wielu badaczy w Polsce i na świecie podkreśla, iż w wieku tym obserwować można było swoistą ekspansję poradnictwa, a wraz z nią wzrost znaczenia działalności poradniczej i jej profesjonalizację⁷³. Podkreślić należy, że ekspansja ta dotyczy nie tylko poradnictwa kariery, lecz również i innych rodzajów poradnictwa⁷⁴ i wiąże się z powstawaniem wielu organizacji, mających na celu koordynację działań poradniczych, powołanie badań nad poradnictwem i międzynarodową współpracę w tym zakresie⁷⁵. A. G. Watts, Ronald. G. Sultana i John McCarthy wyraźnie wskazali, iż zainteresowanie Unii Europejskiej poradnictwem kariery, które według badaczy nastąpiło w latach 50-tych XX wieku spowodowało, że współpracę międzynarodową w obszarze poradnictwa kariery podzielić można na trzy okresy: fundację (1957-1992), konsolidację (1992-2000) i wzrost znaczenia/rozszerzenie (ang. *elevation*)⁷⁶. Warto dodać, że rozwój poradnictwa w niektórych krajach doprowadził do wypracowania konkretnej polityki poradnictwa, określanej *polityką poradnictwa kariery* (ang. *career guidance policy*),

⁷² L. Tractenberg, J. Streumer, S. van Zolingen, *Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance" nr 2, 2002, s. 85-99.

⁷³ Por. J. McLeod, *op. cit.*; J. M. Brech, *Do Brief Interventions Reduce Waiting Times for Counselling* [w:] P. Miller, S. Palmer (eds.) *Counselling. The BACP Counselling Reader*, London, Thousand Oaks, New Delhi SAGE Publications Ltd, 2001; A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*

⁷⁴ Zob. np. T. Campbell, T. Chabala, G. Sheth, *Issues Raised in a Counselling Support Group for HIV+ People in Zambia* [w:] P. Milner, S. Palmer (eds.), *op. cit.*

⁷⁵ Jako przykład posłużyć mogą choćby British Association For Counselling and Psychotherapy lub Międzynarodowe Stowarzyszenie Doradztwa Edukacyjnego i Zawodowego IAEVG/AIOSP.

⁷⁶ A. G. Watts, R. G. Sultana, J. McCarthy, *The involvement of the European Union in career guidance policy: a brief history*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance", Volume 10, Issue 2, 2010, s. 89-107.

choć raporty OECD w tym obszarze wyraźnie wskazują na istniejący w wielu krajach brak jej spójności oraz jej zróżnicowanie regionalne⁷⁷.

Rozwój systemów poradnictwa zaowocował więc jego specjalizacją i specyfikacją. Na świecie widoczna jest tendencja do organizowania poradnictwa dla określonych grup społecznych, na przykład poradnictwa kariery lub poradnictwa zawodowego dla dzieci, młodzieży, ludzi dorosłych. Rozwinięty system doradztwa szkolnego i zawodowego zaobserwować można w krajach takich jak Wielka Brytania⁷⁸, Niemcy⁷⁹, Francja⁸⁰. Bardzo widoczną tendencją jest również coraz szersze rozumienie poradnictwa kariery i łączenie go z koncepcją *lifelong learning* we wspomnianą już koncepcję *career learning*⁸¹.

A. Kargulowa obserwowała wzrost znaczenia oraz ekspansję wielu form i rodzajów poradnictwa, w tym poradnictwa zinstytucjonalizowanego, wiązała ze sprzyjającymi warunkami, jakie zaistniały w kulturze wielu społeczeństw na świecie, takimi jak: wysoki poziom materialny i kulturalny społeczeństwa, wzrost tolerancji społecznej, doznawanie przez same jednostki osobistego poczucia wolności⁸².

Wydaje się, że uwaga ta zasługuje jednak na dodatkowy komentarz. Doniesienia badaczy poradnictwa z innych krajów, takich, jak np. Grecja⁸³ wyraźnie wskazują, że same wyróżnione przez A. Kargulową czynniki są być może warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym dla rozwoju poradnictwa kariery. Wnioskiem, jaki mógłby pojawić się po analizie rozważań A. Kargulowej jest stwierdzenie, że w im lepszej sytuacji materialnej (gospodarczej) znajduje się konkretne społeczeństwo, im większą wolność posiadają jego członkowie oraz im bardziej tolerancyjne jest to społeczeństwo, tym lepiej rozwinięty jest system poradnictwa kariery. Tymczasem istniejące różnice pomiędzy stopniem zorganizowania (rozwoju?) poradnictwa kariery pomiędzy

⁷⁷ Zob. OECD, *OECD Review of career guidance policies*, dostępne na: <http://www.oecd.org/education/country-studies/careerguidancepolicyreviewhomepage.htm> (data dostępu: 12. 02. 2012).

⁷⁸ *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 13 „System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy – Wielka Brytania”*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2000.

⁷⁹ *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 21 „System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy – Niemcy”*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2002.

⁸⁰ *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 18 „System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy – Francja”*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.

⁸¹ Zob. B. Law, *Career learning theory...*, *op. cit.*

⁸² A. Kargulowa *O teorii...*, *op. cit.*, s. 51-53.

⁸³ Wykłady Spyrosa Kriwasa, wygłoszone podczas Naukowego Seminarium Poradniczego w 2009 roku oraz Naukowego Seminarium Poradniczego “Horyzonty pomagania” w 2013 roku w Dolnośląskiej Szkole Wyższej we Wrocławiu.

społeczeństwami świadczyć mogą o tym, że być może to właśnie czynniki kulturowe (typy kultur) w większym stopniu przyczyniają się do jego rozwoju.

Inni badacze, jak na przykład Z. Bauman lub John McLeod zwracają uwagę na to, że ponowoczesna rzeczywistość, bardziej niż nowoczesna, może stwarzać współczesnemu człowiekowi szereg problemów i dylematów, rodzących poczucie zagrożenia lub trudności z określeniem własnej tożsamości⁸⁴. Współczesny człowiek może zatem odczuwać potrzebę korzystania z pomocy profesjonalnych doradców, nawet jeśli wciąż istnieją, wymieniane m.in. przez Katarzynę Popiołek, bariery w korzystaniu z pomocy profesjonalnej⁸⁵. Potrzeba korzystania z pomocy profesjonalnej powoduje dynamiczny rozwój instytucji pomocowych.

Warto zauważyć również, iż z perspektywy „globalnej”, nie można stwierdzić i opisać „jednej historii poradnictwa kariery”. Nie jest to ani rzeczą nową, ani typową tylko dla tego działania społecznego. Truizmem wydaje się stwierdzenie, że historia poradnictwa różni się w zależności od kraju. Niemniej warto zauważyć, że są kraje, które można by określić jako innowacyjne w zakresie poradnictwa kariery, takie, jak np. Stany Zjednoczone⁸⁶ oraz kraje, w których dokonuje się raczej aplikacji koncepcji wypracowanych poza ich granicami, takie, jak np. wspomniane już Chiny lub Turcja⁸⁷. Problematykę tę podjął w swoich badaniach R. Sultana wskazując, że aplikacje rozwiązań wypracowywanych w innych krajach pojawiają się m.in. dlatego, że niektóre kraje wcześniej doświadczają intensywnego rozwoju niektórych sfer życia społecznego. Aplikacja wypracowanych rozwiązań pomaga krajom doświadczającym pewnych problemów znacznie później uniknąć długiej i żmudnej drogi poszukiwania ich rozwiązań⁸⁸. Nie oznacza to jednak, że w krajach tych nie istnieją rozwiązania wypracowane przez ich obywateli. Aplikacje rozwiązań wypracowanych w innych krajach powiązane są również z procesami globalizacji. O znaczeniu tych procesów piszę w dalszej części tekstu.

Analizując źródła rozwoju poradnictwa kariery nie można, jak sądzę, pominąć i nie podkreślić tzw. antropologicznego źródła poradnictwa kariery, na które zwraca uwagę wielu badaczy w Polsce i za granicą. Wydaje się ono być jednym z najbardziej

⁸⁴ Por. Z. Bauman, *Płynna...*, *op. cit.*; McLeod, *op. cit.*

⁸⁵ K. Popiołek, *Bariery korzystania z pomocy profesjonalnej*, [w:] E. Siarkiewicz (red.) *Niejednoznaczność poradnictwa*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra, 2004.

⁸⁶ Zob. D. Capuzzi, M. D. Stauffer, *op. cit.*, s. 4-28.

⁸⁷ B. Yeşilyaprak, *op. cit.*, s. 111-118.

⁸⁸ R. E. Sultana, *Career Guidance Policies: Global Dynamics, Local Resonances*, International Centre for Guidance Studies (iCeGS), University of Derby, Kedleston Road, Derby DE22 1GB, 2009, s. 4-6.

podstawowych źródeł i wiąże się z pewną cechą charakterystyczną dla człowieka, którą najlepiej oddaje termin wprowadzony przez A. Kargulową – *homo consultans*⁸⁹, oznaczający *człowieka radzącego się, który w innych sytuacjach może być człowiekiem udzielającym rad*. Cechą tą jest więc radzenie się innych i zadawanie pytań, implikujące również udzielanie pomocy w znalezieniu odpowiedzi na te pytania.

J. McLeod zwraca uwagę, że „ludzie w każdym społeczeństwie i od zawsze doświadczali problemów emocjonalnych, cierpień psychicznych i problemów z zachowaniem. W każdej kulturze wypracowano odpowiadające tej kulturze sposoby radzenia sobie z tymi trudnościami”⁹⁰. Co więcej, jak dalej pisze autor, „wydaje się, że mamy niewiele powodów by sądzić, że współczesne poradnictwo jest w jakikolwiek sposób bardziej słuszne i efektywne niż np. pomoc udzielana przez Indian Irokezów (którzy, jak wyjaśnia autor, by pomagać ludziom cierpiącym organizowali tzw. festiwale snów zakładając, że problemy człowieka wynikają np. z niespełnionych życzeń, które objawić mogą się tylko we śnie – przyp. A. B.). W najlepszym wypadku powiedzieć możemy, że poradnictwo wydaje się być słuszne, istotne lub efektywne ludziom w tym czasie i w tej tylko kulturze”⁹¹.

Na podobny fakt istnienia poradnictwa „od niepamiętnych czasów”⁹² zwróciła uwagę Elżbieta Siarkiewicz, wskazując Wyrocznię w Delfach jako miejsce, w którym uprawiano poradnictwo, miejsce uczenia się i refleksji nad życiem⁹³ oraz Vance Peavy, który poszukując źródeł poradnictwa kariery także odniósł się do tego, że jego korzenie mają charakter antropologiczny, ponieważ ludzie „od zawsze” zadawali sobie następujące pytania związane z karierą i podejmowaniem decyzji związanych z pracą i życiem osobistym:

- 1) „Z kim związę swoje życie i zbuduję rodzinę?
- 2) Jaką pracę mogę wykonywać? Jaka praca pozwoli mi utrzymać się materialnie i uczyni mnie osobą wartościową w moim społeczeństwie?
- 3) Jakie jest moje przeznaczenie?”⁹⁴.

Pytania te pojawiały się, jak twierdzi autor, ponieważ człowiek zawsze musiał odnaleźć się w świecie i poznać swoją rolę w społeczności/społeczeństwie⁹⁵. Pytania te są więc

⁸⁹ A Kargulowa, *Poradnictwo ery...*, *op. cit.*, s. 19-34.

⁹⁰ J. McLeod, *op. cit.*, s. 20.

⁹¹ *Ibidem*, s. 20-21.

⁹² E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, *op. cit.*, s. 7.

⁹³ *Ibidem*.

⁹⁴ R. V. Peavy, *op. cit.*, s. 3.

⁹⁵ *Ibidem*, s. 2.

niejako przynależne gatunkowi ludzkiemu, podobnie, jak i udzielanie pomocy i wsparcia⁹⁶.

Z tej perspektywy zakładać możemy, że poradnictwo kariery (a tym bardziej *career learning*) istniało już w starożytności, średniowiecznych cechach zawodowych itd. Miało ono jednak zapewne inny charakter i być może było wyróżnionym przez E. Siarkiewicz poradnictwem osadzonym w codzienności⁹⁷. Zorganizowana pomoc, jak podkreśla A. Kargulowa, w głównej mierze pojawiła się dopiero na początku XX wieku, przy czym autorka poprzez pomoc zorganizowaną rozumie instytucje wspomagające i pomocowe, „w których zatrudnieni specjaliści podjęli planowe zadania wspomagające, usuwając w cień spontaniczne, pojedyncze akty pomocy i organizowanie doraźnych aktów charytatywnych”⁹⁸.

Współcześnie zatem, jak wspomniałam, obserwujemy zorganizowane formy poradnictwa kariery. Istnieją jednak badacze tacy, jak np. B. Wojtasik⁹⁹, E. Siarkiewicz¹⁰⁰ i Daria Zielińska-Pękał¹⁰¹, którzy podkreślają, iż poradnictwo nadal odbywa się również (głównie?) „w codzienności”, np. w mediach, na forach internetowych oraz w relacjach z najbliższymi osobami znaczącymi.

Nadmienię, że niezależnie od tego, jaki kształt przyjmują instytucje poradnicze (kształt systemów lub sieci), w dalszej części pracy będę starała się pokazać, jak kształtują się systemy poradnictwa w zależności od kraju i typu kultury.

1.2. Kulturowe wyznaczniki różnicowania się poradnictwa kariery

Jak wspomniałam wcześniej, poradnictwo kariery może być postrzegane jako proces społeczny (oraz system praktyk) i jako proces społeczny podlega analizie. Podobnie, jak i inne obszary życia społecznego, jak można zauważyć, współczesne poradnictwo kariery podlega dwóm pozornie sprzecznym ze sobą tendencjom/procesom.

⁹⁶ Zob. B. Hajduk, E. Hajduk, *O rodzajach pomocy*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2006.

⁹⁷ E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, *op. cit.*

⁹⁸ A. Kargulowa, *Społeczny kontekst organizowania pomocy i udzielania wsparcia* [w:] K. Marzec-Holka (red.) *Pomoc społeczna. Teoria i praktyka. Tom I Praca socjalna*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz, 2003, s. 50.

⁹⁹ B. Wojtasik, *Refleksje na temat stanu polskiego poradnictwa*, „Studia Poradnicze/ Journal of Counsellogy” 2012, s. 35-47.

¹⁰⁰ E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, *op. cit.*

¹⁰¹ Zob. np. D. Zielińska-Pękał, *Klient w poradnictwie telewizyjnym – między oglądaniem a doświadczaniem* [w:] M. Olejarsz (red.), *Dyskursy Młodych Andragogów 10*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2009, s. 213-225.

Pierwszą z nich jest **tendencja do ujednolicania**, widoczna m.in. w swoistym dążeniu do ujednolicania jego teoretycznych podstaw. Tu za przykład posłużyć może „globalna” zmiana, określona m.in. przez B. Wojtasik i A. Bańkę jako odejście od poradnictwa dyrektywnego¹⁰² lub powszechna wśród badaczy niemalże na całym świecie akceptacja konstruktywizmu, podejścia dialogowego, narracyjnego¹⁰³ itd.

Specyficznym tendencjom do ujednolicania podlegają także działania organizacyjne i praktyka poradnictwa. Jako przykład posłużyć może obecna na świecie tendencja do podejmowania prób lokowania na stałe poradnictwa w obrębie systemów edukacji¹⁰⁴, wysiłki wkładane w zapewnienie możliwości korzystania z pomocy doradców przez osoby dorosłe, a także powszechność stosowania w praktyce poradnictwa na całym świecie pewnych wypracowanych metod i narzędzi pracy, takich jak: testy diagnostyczne, schematy rozmów doradczych itd.

Przeciwnymi do tendencji do ujednolicania poradnictwa kariery wydają się być **procesy**¹⁰⁵ **jego różnicowania się**. Na poziomie teorii poradnictwa proces jego różnicowania się może przejawiać się m.in. w pewnych specyficznych dla danego kraju obszarach zainteresowań badaczy poradnictwa. Na przykład analizując literaturę amerykańską można zauważyć, że badacze amerykańscy częściej niż badacze polscy skupiają się na pojedynczych teoriach psychologicznych i metodach pracy z klientem¹⁰⁶. Natomiast analizując literaturę polską dochodzi się do wniosku, że poradnictwo kariery traktowane jest jako specyficzna relacja pomocowa i jako proces życia społecznego, jak też, że tylko u nas powstała odrębna subdyscyplina - poradoznawstwo¹⁰⁷, której przedmiotem badań jest poradnictwo we wszystkich tych aspektach.

¹⁰² A. Bańka, *Rozwój i zastosowanie...*, op. cit., s. 18.; B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość - Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, Wrocław, 2003, oraz: B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty...*, op. cit.

¹⁰³ Por. J. McLeod, op. cit.; M. McMahon, W. Patton (eds.), *Career counselling. Constructivist Approaches*, New York, Routledge, Madison Ave, New York 2006; i inni.

¹⁰⁴ Eurydice, *Poradnictwo zawodowe...*, op. cit.

¹⁰⁵ Różnicowania się poradnictwa kariery nie nazywam tendencją, lecz procesem, w celu odróżnienia go od być może bardziej intencjonalnych działań w ramach tendencji do ujednolicania poradnictwa kariery.

¹⁰⁶ Por. R. Nelson-Jones, *The Theory and Practice of Counselling and Therapy*, Sage Publications Ltd., London, Thousand Oaks, New Delhi, 2006; G. Corey, *Teoria i praktyka poradnictwa i psychoterapii*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2005.

¹⁰⁷ Świadczy o tym fakt, że angielski termin *counselology* nie odwołuje czytelników do takiej subdyscypliny. Jest to termin nowy.

Największe zróżnicowanie poradnictwa kariery widoczne jest, jak przedstawia między innymi Anna Paszkowska-Rogacz, na poziomie organizacji i praktyki poradnictwa¹⁰⁸, o czym już wspominałam.

W swojej pracy przyjmuję, iż różnicowanie się poradnictwa kariery jest efektem występowania różnic kulturowych w świecie. Różnice te, według Arjuna Appadurai nie zanikną, ponieważ globalizacja dotykająca współczesne społeczeństwa w swej istocie nie jest procesem homogenizacji¹⁰⁹. Zakładam istnienie tych różnic oraz ich znaczenie dla kształtu poradnictwa kariery w różnych społeczeństwach/ krajach, ponieważ, jak wskazałam, usytuowanie poradnictwa kariery w tak wielu kontekstach społecznych uwypukla jego kulturowy charakter. Z kolei ów kulturowy charakter działań poradniczych upoważnia do podejmowania prób interpretacji różnorodności praktyk poradniczych z perspektywy różnic kulturowych.

Uwzględniając definicję kultury zaproponowaną przez Fonsa Trompenaarsa i Charlesa Hampden-Turnera, którzy twierdzą, że „w zglobalizowanym świecie, kultura sprowadza się (...) do istnienia różnic w sposobach rozwiązywania problemów i dylematów, (...) a społeczeństwa stają przed podobnymi problemami i dylematami, takimi jak: stosunek do ludzi, czasu i otoczenia¹¹⁰”, przyjmę, że kultura różnicuje poradnictwo kariery na świecie w następujących obszarach:

- 1) stosunku do problemów jako takich,
- 2) stosunku do edukacji, wyboru zawodu i w ogóle życia zawodowego,
- 3) stosunku do pomocy profesjonalnej,
- 4) sposobie budowania/ konstruowania sytuacji poradniczej,
- 5) organizacji systemów/ sieci poradnictwa.

Zdaję sobie sprawę z tego, że lista wymienionych obszarów nie jest wyczerpana oraz z tego, że analiza różnicowania się poradnictwa kariery wymagałaby odrębnych studiów. Moje rozważania, zgodnie z klasyfikacją badań poradczoawczych dokonaną przez Elżbietę Siarkiewicz, są rozważaniami o dużym stopniu „epistemologicznej niepewności”¹¹¹.

¹⁰⁸ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe...*, op. cit.

¹⁰⁹ A. Appadurai, *Nowoczesność bez granic. Kulturowe wymiary globalizacji*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas, Kraków 2005.

¹¹⁰ F. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner, op. cit., s. 21.

¹¹¹ E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, op. cit., s. 22.

Posłużę się tutaj zwrotem „wymiarzy kultury” zaproponowanym przez holenderskich badaczy Geerta Hofstede i Gerta Jana Hofstede. Zdecydowałam się wykorzystać ustalenia tych autorów, ponieważ ich badania są już niejako „klasyczne” i często przywoływane w pracach innych badaczy¹¹². Badacze ci wyróżnili następujące wymiary:

- dystans władzy (od dużego do małego) – czyli „zakres oczekiwań i akceptacji dla nierównego rozkładu władzy, wyrażany przez mniej wpływowych (podwładnych) członków instytucji lub organizacji”¹¹³;
- kolektywizm – indywidualizm, a więc wymiar, który różnicuje społeczeństwa ze względu na relacje jednostka – grupy społeczne;
- męskość – kobiecość, przy czym poprzez społeczeństwa „męskie” autorzy rozumieli „społeczeństwa, w których role społeczne związane z płcią są klarownie określone, to znaczy: od mężczyzn oczekuje się asertywności, twardości, nakierowania na sukces materialny, natomiast od kobiet skromności, czułości i troskliwości o jakość życia”¹¹⁴. Z kolei za „kobiece” uznano te społeczeństwa, w których zarówno od kobiet, jak i od mężczyzn oczekuje się skromności, troskliwości i opiekuńczości, natomiast role społeczne obu płci wzajemnie się przenikają;
- unikanie niepewności – czyli „stopień zagrożenia, odczuwany przez członków danej kultury w obliczu sytuacji nowych, nieznanych lub niepewnych”¹¹⁵;
- orientacja długo– lub krótkoterminowa. Orientacje te, według autorów, definiować można w następujący sposób: „orientacja długoterminowa oznacza rozwijanie cnót przynoszących korzyści w przyszłości, chodzi tu zwłaszcza o upór i oszczędność (...), a orientacja krótkoterminowa (...) oznacza pielęgnowanie cnót związanych z przeszłością i teraźniejszością, takich zwłaszcza, jak poszanowanie tradycji, zachowanie <tworzy> i wypełnianie społecznych zobowiązań”¹¹⁶.

Niektóre z tych wymiarów, zdaniem badaczy, „nakładają się na siebie”, tworząc zróżnicowane kultury na świecie. W kwestii globalizacji i ujednolicania kultur G. i G. J.

¹¹² Zob. np. artykuły zawarte w czasopiśmie „Journal of Multicultural Counseling and Development”.

¹¹³ G., G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 59.

¹¹⁴ *Ibidem*, s. 133.

¹¹⁵ *Ibidem*, s. 181.

¹¹⁶ *Ibidem*, s. 232-233.

Hofstede stwierdza, że: „kultury mogą ulegać zmianom, ale dopóki będą to zmiany globalne, równoległe oddziałujące na różne kultury, to otrzymane przez nas wskaźniki zachowają aktualność”¹¹⁷.

Zanim przejdę do opisu znaczenia poszczególnych wymiarów kultury dla kształtu poradnictwa kariery chciałabym zaznaczyć, iż mam świadomość tego, iż dokonane przez badaczy holenderskich ustalenia nie są wolne od zagrożeń płynących z badań prowadzonych metodami ilościowymi, a więc m.in. faktu, że poszczególni przedstawiciele wyróżnionych kultur mogą zasadniczo różnić się od siebie nawzajem i nie ‘reprezentować’ danego typu kultury. Również i wyróżnione typy kultur mają charakter ‘typów idealnych’ tym bardziej, że współczesne społeczeństwa podlegają wielu dynamicznym zmianom¹¹⁸.

1.2.1. Kultury o dużym i małym dystansie władzy

Zdaniem G. Hofstede i G. J. Hofstede w społeczeństwach o dużym dystansie władzy nierówności pomiędzy ludźmi są uzasadnione i pożądane. W społeczeństwach tych wiele osób, niezależnie od wykształcenia, wyznaje wartości autorytarne. W wychowaniu dzieci dużą wagę przywiązuje się do ich posłuszeństwa, a szacunek do starszych jest podstawową, obowiązującą cnotą. W szkole nauczyciele są „guru przekazującym uczniom własną wiedzę, mądrość” oraz cieszą się respektem i szacunkiem również poza nią. W polityce edukacyjnej większą rolę przywiązuje się do szkolnictwa wyższego. Instytucje w tych społeczeństwach są bardziej scentralizowane, zatrudnia się w nich więcej kadry nadzorującej pracę.

Na zasadzie przeciwieństwa – społeczeństwa o małym dystansie władzy na każdym poziomie relacji międzyludzkich akcentują partnerstwo i zrozumienie. Relacje pomiędzy ludźmi stają się przedmiotem szczególnej troski. Dzieci, uczniowie i studenci traktowani są jak partnerzy i oczekuje się od nich własnej inicjatywy. Społeczeństwa te przywiązują większą wagę do szkolnictwa średniego.

Wśród społeczeństw europejskich największy dystans władzy występuje kolejno w Słowacji, Słowenii, Chorwacji, Bułgarii, Szwajcarii (część francuskojęzyczna),

¹¹⁷ *Ibidem*, s. 60.

¹¹⁸ Zob. np. M. Castells, *Społeczeństwo sieci*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010; U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2002, 2004; i inni.

Francji i Polsce, najmniejszy zaś w Austrii, Danii, krajach Skandynawskich, Wielkiej Brytanii, Niemczech i Holandii¹¹⁹.

Zastanawiając się nad obrazem poradnictwa ‘zanurzonego’ w kulturze o dużym/małym dystansie władzy można przypuszczać, że ‘zanurzenie’ to ma szczególne znaczenie dla:

- sposobów budowania sytuacji poradniczej i nawiązywania relacji doradca – osoba radząca się,
- stosunku jednostek do edukacji i życia zawodowego,
- organizacji systemów/ sieci poradnictwa.

Przedstawiona przeze mnie krótka charakterystyka kultur o dużym dystansie władzy pozwala przypuszczać, że poradnictwo w tych kulturach przybiera postać dyrektywnego udzielania porad. Doradca pełni w nim rolę eksperta, który, podobnie, jak i nauczyciele w szkole, wykładowcy na uniwersytetach, szefowie w pracy, zna „obiektywną” prawdę¹²⁰. Dodatkowo cieszy się uznaniem również poza pracą, w swoim środowisku lokalnym. Relacje doradca – osoba radząca się w kulturach o dużym dystansie władzy są raczej formalne niż osobiste, nie wykraczają poza kwestie zawodowe. Osoba radząca się może odczuwać większy respekt przed doradcą, z racji wykonywania przez niego „zawodu zaufania publicznego”¹²¹. Ponadto może być bardziej bierna, posłuszna, itd., co dowiodły na przykład badania przeprowadzone przez Wei-Cheng Mau na grupie studentów amerykańskich i studentów z Tajwanu, a więc studentów pochodzących z krajów o zasadniczo odmiennym dystansie władzy. Wykazały one, że studenci z Tajwanu są mniej autonomiczni w podejmowaniu decyzji dotyczących życia zawodowego, bardziej zależni od autorytetu i wskazówek, jakie daje im doradca/ rodzina/ przyjaciele¹²² niż ich amerykańscy rówieśnicy.

Istotne znaczenie, jak się wydaje, może mieć fakt, że, jak twierdzą G. Hofstede i G.J Hofstede, dystans władzy jest w tych kulturach niejako „pożądany”, co może mieć wpływ na oczekiwania osoby radzącej się wobec doradcy. Osoba radząca się „zanurzona” w kulturze o dużym dystansie władzy może wręcz OCZEKIWAĆ od

¹¹⁹ *Ibidem*, s. 53-83.

¹²⁰ *Ibidem*, s. 67.

¹²¹ Zob. A. Czerkawska, A. Czerkawski, *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2005, s. 11.

¹²² Wei-Cheng Mau, *Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-Efficacy*, “Journal of Vocational Behavior” 57, 2000, s. 365-378.

doradcy pełnienia roli eksperta lub informatora¹²³ i może czuć się niekomfortowo w relacjach partnerskich, zwłaszcza w sytuacji, w której doradca jest osobą starszą od niej.

Ponieważ w kulturach o dużym dystansie władzy istotne znaczenie ma formalna pozycja społeczna, można spodziewać się, że osoby pochodzące z tych kultur mogą przywiązywać większe znaczenie do formalnego wykształcenia, a w życiu zawodowym mogą akceptować swoją niższą pozycję zawodową oraz lepiej radzić sobie w sytuacjach, w których muszą jedynie wykonywać polecenia zawodowe.

W społeczeństwach o małym dystansie władzy, jak można przypuszczać, poradnictwo częściej przyjmuje formę poradnictwa dialogowego lub liberalnego¹²⁴, w którym doradca przyjmuje rolę konsultanta, spolegliwego opiekuna lub leseferysty¹²⁵, tym samym relacja pomiędzy doradcą a osobą radzącą się staje się mniej formalna. Tutaj osoba radząca się może nie oczekiwać od doradcy wskazówek, do których powinna się dostosować, lecz współpracy przy rozwiązywaniu problemów. W przeciwieństwie do osoby, która pochodzi z kultury o dużym dystansie władzy, może czuć się źle w sytuacjach, w których doradca pełni rolę eksperta, przekazującego pełną (i „pewną”) wiedzę o świecie.

W Stanach Zjednoczonych (mały dystans władzy) z powodzeniem realizowane są projekty „poradnictwa rówieśniczego/koleżeńskiego” (ang. *peer counselling*), w których doradcą staje się człowiek – rówieśnik, będący w tej samej sytuacji życiowej i w tym samym punkcie/momencie życia¹²⁶. Jak można zatem wywnioskować, w poradnictwie ‘zanurzone’ w kulturze o niskim dystansie władzy, mniejszą rolę przywiązuje się do ustalonych ról społecznych, większą zaś do współpracy i kompetencji jednostek. Idea tego typu programów doskonale obrazuje, jak dużą wagę przywiązuje się w tych społeczeństwach po pierwsze do podejmowania inicjatyw przez uczniów/studentów/osoby radzące się, a po drugie do partnerstwa i wzajemności.

Jak wspomniałam wcześniej, zdaniem Hofstede i Hofstede w krajach, gdzie dominuje kultura o dużym dystansie władzy, instytucje są raczej scentralizowane. Widoczne jest to np. w Słowacji, gdzie w 2007 roku przyjęto dokumenty i strategię zakładające „połączenie systemów całozyciowego poradnictwa i opieki

¹²³ Za: B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne...*, op. cit.

¹²⁴ Za: A. Kargulowa, *O teorii...*, op. cit., s. 40; A. Kargulowa, *Doradca we współczesnym (nie)ładzie społecznym*, [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003.

¹²⁵ Za B. Wojtasik, *Doradca zawodu...*, op. cit.

¹²⁶ B. B. Verenhorst, *Peer counseling* [w:] J. D. Krumboltz, C. E., Thorsen (ed.) *Counseling Methods*, New York, Chicago, San Francisco, Atlanta, Dallas, Montreal, Toronto, London Sydney, 1976, s. 541-558.

psychologicznej, które do tej pory funkcjonowały oddzielnie (...) oraz stworzono zintegrowany system działań na szczeblu krajowym, powołano krajową grupę ekspertów do spraw opracowania standardów jakości i wprowadzono system zapewniania jakości”¹²⁷.

Z kolei w Austrii, która pośród krajów europejskich jest krajem, w którym dystans władzy w społeczeństwie jest najniższy, „Federalne Ministerstwo Edukacji, Sztuki i Kultury określa tylko ramy prawne i mechanizmy w zakresie poradnictwa zawodowego, które należy wdrożyć. Za realizację tej polityki i udostępnianie różnych usług poradnictwa zgodnie ze swoimi potrzebami odpowiadają prowincje i regiony”¹²⁸. W kraju tym nie istnieją również krajowe stowarzyszenia doradców¹²⁹. Również poradnictwo w obrębie szkolnictwa wyższego nie jest tworzone centralnie i w dużej mierze nie jest finansowane ze środków ministerialnych¹³⁰, co oznacza, że system ten jest bardziej zdecentralizowany niż system słowacki.

Ogólnym wnioskiem do jakiego można dojść, analizując znaczenie dystansu władzy dla organizacji poradnictwa kariery jest stwierdzenie, że jest prawdopodobne, iż niezhierarchizowane sieci poradnictwa powstają częściej w krajach i kulturach o małym dystansie władzy, w których podkreśla się rolę współpracy pomiędzy jednostkami/grupami społecznymi, niż w krajach o dużym dystansie władzy, gdzie obraz poradnictwa kariery może bardziej przypominać hierarchiczny system.

1.2.2. Kultury indywidualizmu i kolektywizmu

Jak piszą wielokrotnie już przytaczani Geert Hofstede i Gert Jan Hofstede, „indywidualizm jest właściwy społeczeństwom, w których więzi między jednostkami są luźne i każdy ma na uwadze głównie siebie i swoją najbliższą rodzinę. Kolektywizm z kolei jest właściwy społeczeństwom, w których ludzie od momentu narodzin należą do silnych, spójnych grup. Grupy te przez całe życie zapewniają im opiekę i ochronę, za co

¹²⁷ Eurydice, *Poradnictwo zawodowe...*, op. cit., s. 181.

¹²⁸ *Ibidem*, s. 7.

¹²⁹ *The Information, Guidance and Career Counselling System in Austria*, dostępne na: http://www.programkontoret.se/Global/program/euroguidance/Internationellt_osterrike.pdf (data dostępu: 10.11.2011).

¹³⁰ M. Katzensteiner, A. P. W. Pöllauer, G. Labacher, A. Reinthaler, G. Krötzl, M. Zvariková, T. Soroková, Z. Freibergová, J. Kulka, *Overview on higher education and career guidance and counselling systems in Austria, Slovakia and the Czech Republic*, dostępne na: <http://www.overviewonhighereducation/zvarikova/pdf>. (data dostępu: 20.10.2011).

ich członkowie odwzajemniają się niekwestionowaną lojalnością”¹³¹. Dalej autorzy dodają, że zwykle kraje o dużym dystansie władzy mają niski wskaźnik indywidualizmu i odwrotnie.

Krajem, który ma zdecydowanie najwyższy wskaźnik indywidualizmu są Stany Zjednoczone, a w Europie: Wielka Brytania, Węgry i Holandia. Wśród krajów europejskich najniższym wskaźnikiem indywidualizmu cechuje się Słowenia, Rumunia i Grecja. W skali świata najniższym wskaźnikiem indywidualizmu cechują się kraje takie jak: Gwatemala, Ekwador, Tajlandia, Chiny.

Poradnictwo osadzone w kulturze indywidualizmu będzie znacząco różniło się od poradnictwa osadzonego w kulturze kolektywizmu w każdym z wymienionych przeze mnie wcześniej obszarów, ponieważ w społeczeństwach tych zarówno inaczej postrzega się problem jako taki, inaczej postrzega się życie zawodowe, pomoc profesjonalną, jak i inaczej organizuje się systemy tej pomocy. Oczywistym wydaje się również fakt, że ten wymiar kultury różnicuje również sytuację poradniczą oraz relację doradca – osoba radząca się. Ten obszar rozważań pominę jednak, ze względu na dość bogatą literaturę, dotyczącą konstruowania/budowania sytuacji poradniczej, świata wartości w tych kulturach itd.¹³², a skupię się na sprawach ogólniejszych.

Kultury kolektywistyczne zostały określone mianem „kultur wstydu” (wstyd ma wymiar „międzyosobowy”, jest zjawiskiem społecznym), co oznacza, że w sytuacji doświadczania problemów w kulturach tych jednostka odczuwa wstyd przed swoimi bliskimi, na przykład dlatego, że nie zdołała spełnić ich oczekiwań. Traci ona wówczas swoją „twarz” (twarz jest widoczna), swój „honor”. Dzieje się tak dlatego, że człowiek żyjący w kulturze kolektywizmu budując swoją tożsamość, w tym zawodową, w oparciu o przynależność do konkretnej grupy społecznej, uczony jest rezygnacji z własnych dążeń i ambicji na rzecz dobra grupy/rodziny. Postrzega siebie samego bardziej w kategorii „my” niż „ja”.

W kulturach indywidualistycznych, określanych mianem „kultur winy” (wina jest sprawą indywidualną, indywidualnym doświadczeniem), sytuację doświadczania problemów postrzega się jako taką, której doświadcza jednostka (co nie oznacza, że nie może ona dotyczyć bliskich tej jednostki; różnica tkwi w sposobie, w jaki bliscy tej jednostki tę sytuację postrzegają i jak jej doświadczają). W kulturach

¹³¹ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s.88.

¹³² Zob. np. J. McCarthy, *Individualism and Collectivism: What Do They Have to Do with Counseling?*, „Journal of Multicultural Counseling and Development”, Volume: 33, Issue: 2 2005, s. 108-117; Wei-Cheng Mau, *op. cit.*

indywidualistycznych człowiek wyraża siebie w kategorii „ja” i buduje swoją tożsamość w oparciu o swoje własne doświadczenia. Wyraża jasno swoje ambicje, dążenia itd. Jednostka w sytuacji problemowej może tracić poczucie własnej wartości (które nie jest tak „widoczne” jak „twarz”) lub godności.

W społeczeństwach kolektywistycznych można zaobserwować zdecydowanie mniejszą mobilność zawodową, a dyplomy ukończenia edukacji na poziomie szkół wyższych zapewniają w nich dostęp do grup o wyższym statusie materialnym i społecznym. Wspomniane przeze mnie wcześniej badania przeprowadzane przez Wei-Cheng Mau pokazały, że choć obecnie decyzje związane z karierą zarówno osoby zanurzone w kulturze indywidualizmu jak i kolektywizmu podejmują racjonalnie, w krajach o wysokim wskaźniku kolektywizmu większą rolę odgrywają uczucia i intuicja, a przede wszystkim zdanie innych osób z najbliższego otoczenia¹³³. W kulturach kolektywistycznych zatrudnienie zdobywa się najczęściej dzięki przynależności do określonych grup społecznych, a relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem są postrzegane w kategoriach moralnych. Jednocześnie relacje pomiędzy pracownikami są ważniejsze niż realizacja zadań.

Życie zawodowe jednostek w społeczeństwach indywidualistycznych zależne jest od ich ambicji, dążeń i wytrwałości w osiąganiu celów. Wiąże się to z większą mobilnością zawodową. Dyplomy potwierdzające zdobyte kwalifikacje podnoszą własną wartość i status materialny. Zdobywanie zatrudnienia zależne jest od osiągnięć jednostki, a relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem mają charakter formalnej umowy/ kontraktu¹³⁴.

W oparciu o analizy „wpływu” indywidualizmu i kolektywizmu na poradnictwo, jakich dokonał J. McCarthy, można stwierdzić, że zarówno indywidualizm, jak i kolektywizm (jako kulturowe uwarunkowania) mogą dwójako wpływać na rozwój poradnictwa:

- 1) indywidualizm może z jednej strony przyczyniać się do znikomego znaczenia poradnictwa w danym społeczeństwie, ponieważ nastawienie jednostek na swoją własną osobę, na sukces itd. może przyczyniać się do niekorzystania z pomocy profesjonalnych doradców. Z drugiej zaś strony brak wsparcia w najbliższym otoczeniu może powodować potrzebę korzystania z takiej pomocy. Taka sytuacja, jak można zauważyć, miała miejsce w Stanach Zjednoczonych;

¹³³ Wei-Cheng Mau, *op. cit.*

¹³⁴ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 86-126.

- 2) kolektywizm może przyczyniać się do zaniku systemu/ sieci poradnictwa, ponieważ jednostki otrzymują dostateczne wsparcie wśród najbliższych, a z drugiej zaś strony nastawienie na „wspólne dobro” może przyczyniać się do rozwoju poradnictwa, ponieważ być może „w interesie wszystkich” leży dobro jednostek”¹³⁵.

Podjęte przeze mnie próby dotarcia do anglojęzycznej literatury dotyczącej poradnictwa kariery w Gwatemali, kraju, w którym dominuje kultura kolektywistyczna, niestety nie powiodły się z powodu ich znikomej ilości lub niedostępności, co pozwala mi przypuszczać, że albo literatura ta nie jest tłumaczona i nie jest dostępna w języku angielskim, albo w kraju tym słabo rozwinięty jest dyskurs dotyczący poradnictwa. Może to w konsekwencji oznaczać, że kultura kolektywizmu nie sprzyja rozwojowi poradnictwa kariery. Nie może to jednak oznaczać, że w krajach, gdzie dominuje owa kultura, nie udziela się żadnych porad. Być może w tych właśnie kulturach dominuje poradnictwo, które E. Siarkiewicz nazywa „poradnictwem incydentalnym”¹³⁶ lub „poradnictwem sprowokowanym przez okoliczności”¹³⁷, kiedy to doradcą często staje się osoba z najbliższego otoczenia jednostki.

Jeśli z krajów europejskich Grecję - zgodnie z wynikami badań G. Hofstede i G. J. Hofstede - uznać za kraj, w którym dominuje kultura kolektywistyczna, przyznać trzeba, że zgodnie z danymi Eurydice, w kraju tym istnieje system poradnictwa zawodowego w obrębie szkolnictwa obowiązkowego¹³⁸. Jednak, jak wynika ze spotkania i rozmów z greckim badaczem poradnictwa Spyrosem Kriwasem, który był gościem podczas Naukowego Seminarium Poradniczego organizowanego w Dolnośląskiej Szkole Wyższej we Wrocławiu w listopadzie 2009 roku, w kraju tym istnieją również pewne trudności z aplikacją podejścia narracyjnego/biograficznego/dialogowego i to już na poziomie rozważań o poradnictwie. Być może wynikają one właśnie z tego, że u podstaw tych podejść tkwią założenia charakterystyczne dla kultur indywidualizmu, a więc odmienne niż te, które dominują w kolektywistycznej kulturze Grecji (w skali ukazującej wskaźnik indywidualizmu poszczególnych kultur Grecja znalazła się za państwami, takimi jak: Urugwaj, Turcja, Izrael, Indie¹³⁹).

¹³⁵ J. McCarthy, *op. cit.*

¹³⁶ E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, *op. cit.*, s. 178- 179.

¹³⁷ *Ibidem*, s. 123.

¹³⁸ Eurydice, *Poradnictwo zawodowe...*, *op. cit.*, s. 73 -78.

¹³⁹ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 91.

Z kolei analizując organizację poradnictwa kariery zanurzonego w kulturach indywidualizmu warto także zaznaczyć, że w tych kulturach akcentuje się znaczenie „wolności od państwa”, a więc przypisuje się mu niewielką rolę w procesie kształtowania się życia społecznego i gospodarczego. W krajach tych częściej dokonuje się prywatyzacji usług publicznych oraz deregulacji i redukcji wydatków na cele społeczne¹⁴⁰.

Badania współczesnych tendencji w poradnictwie kariery przeprowadzone przez A. G. Watts, Colette Dartois i Petera Planta wskazują, że w niektórych krajach, takich jak np. Wielka Brytania, można zaobserwować tendencje do prywatyzowania usług doradczych¹⁴¹. Warto przy tym dodać, że choć jak zaznaczają m.in. Leonel Tractenberg, Jan Streumer i Simone van Zolingen żyjemy w czasach dominacji założeń polityk neoliberalnych, które nie są obojętne dla rozwoju poradnictwa kariery na świecie m.in. dlatego, że stawiają przed nim wiele trudnych zadań i wyzwań oraz dlatego, że ogólnie wymuszają prywatyzację wszelkich możliwych do sprywatyzowania usług publicznych¹⁴², to w krajach, takich jak Wielka Brytania, prywatyzacji dokonuje się od wielu już lat. Kraj ten był jednym z pierwszych na świecie, który wdrażał reformy neoliberalne¹⁴³.

G. Hofstede i G. J. Hofstede twierdzą, że w krajach o wysokim wskaźniku indywidualizmu znacznie częściej korzysta się z mediów i środków masowego przekazu zamiast z tzw. sieci kontaktów oraz większą wagę przywiązuje się do tego, by jednostki same potrafiły poradzić sobie z własnymi problemami¹⁴⁴. Jest więc, jak sądzę, prawdopodobne, że w krajach, w których dominuje kultura indywidualizmu większą wagę przywiązuje się do poradnictwa nazwanego przez D. Zielińską-Pękał poradnictwem zapośredniczonym¹⁴⁵.

Podsumowując analizę różnicowania się poradnictwa kariery w kulturach indywidualizmu/ kolektywizmu warto zauważyć, że przedstawiony przeze mnie krótki opis tych kultur pozwala spostrzec, jak różne założenia o świecie i człowieku leżą u podstaw tych kultur. Wiąże się to z tym, że niemożliwy jest jakikolwiek uniwersalizm

¹⁴⁰ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 115-118.

¹⁴¹ A. G. Watts, C. Dartois, P. Plant, *Careers guidance services within the European Community: contrasts and common trends*, International Journal for the Advancement of Counselling, Volume 10, Number 3, 1987, s. 179-189, DOI: 10.1007/BF00115701.

¹⁴² L. Tractenberg, J. Streumer, S. van Zolingen, *op. cit.*

¹⁴³ D. Harvey, *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, Oxford 2005.

¹⁴⁴ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*

¹⁴⁵ Zob. np. D. Zielińska-Pękał, *Poradnictwo zapośredniczone – rozważania definicyjne i pierwsze próby badawcze* [w:] M. Olejarsz (red.), *Dyskursy młodych andragogów 8*, Zielona Góra 2007, s. 111-125.

teoretycznych podstaw poradnictwa, ponieważ ludzie wywodzący się z tych kultur zupełnie inaczej postrzegają siebie samych oraz świat, w którym żyją. Wyznają zupełnie inne wartości i inaczej konstruują swoją rzeczywistość.

Analizując poradnictwo w krajach, gdzie dominuje kultura kolektywistyczna przedstawiłam kraje niejako „coraz mniej kolektywistyczne”¹⁴⁶ (kolejno: Gwatemala, Chiny, Grecja). Tym, co zwróciło moją uwagę, był coraz łatwiejszy dostęp do informacji, artykułów i opisów ich systemów poradnictwa. Oczywiście może być tak, że jest to powiązane z położeniem geograficznym kraju, a ściślej z tym, że Grecja jest krajem należącym do Unii Europejskiej, a więc niejako „zobowiązany” do zapewniania poradnictwa i jednocześnie będącym często opisywanym w dokumentach Unii Europejskiej; ale być może jest też tak, że w krajach, gdzie dominuje kultura kolektywizmu poradnictwo przybiera postać „poradnictwa incydentalnego” lub „wywołanego przez okoliczności”¹⁴⁷.

1.2.3. Kultury „męskie” i „kobiece”

Zdaniem cytowanych już wielokrotnie badaczy holenderskich, społeczeństwa męskie to społeczeństwa, w których dla jednostek istotne jest osiągnięcie sukcesu (edukacyjnego, zawodowego, sukcesu całego kraju), wyzwania, rywalizacja, możliwość „zrobienia kariery” (staje się ona często motywem wyboru zawodu). Dla wielu osób praca staje się jedynym celem życia. Role społeczne są jasno określone w zależności od płci. Od mężczyzn oczekuje się wypełniania zadań takich, jak utrzymywanie rodziny, dbanie o jej bezpieczeństwo itd. Powinni oni być „twardzi”, wytrzymali, stanowczy itd. Kobiety powinny cechować się łagodnością, cierpliwością itd.

Spółeczeństwa męskie są bardziej religijne, wyznają bardziej tradycyjne wartości, są społeczeństwami korygującymi. Dużą wagę przywiązuje się w nich do stałego wzrostu gospodarczego, a winę za niepowodzenia życiowe (jak np. ubóstwo) ludzie są skłonni przypisywać osobom, które ich doświadczają. Konflikty społeczne (i nie tylko) rozwiązuje się w drodze konfrontacji i „walki”.

Spółeczeństwa kobiece to społeczeństwa, w których dla jednostek liczą się bardziej relacje międzyludzkie, niż sukces i rywalizacja (również w trakcie edukacji). Kobiętom i mężczyznom nie przypisuje się konkretnych ról, ani cech. Od każdej z płci

¹⁴⁶ Mające coraz wyższy wskaźnik indywidualizmu.

¹⁴⁷ E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, op. cit.

wymaga się z jednej strony stanowczości, konsekwencji, z drugiej zaś opiekuńczości, troskliwości itd., a co się z tym wiąże – w kulturach kobiecych nie ma żadnych ograniczeń wyboru zawodu. Ludzie dokonują tego wyboru bardziej na podstawie własnych zainteresowań, niż ze względu na możliwość zrobienia kariery¹⁴⁸. Można zakładać, że w społeczeństwach tych większą rolę przywiązuje się do zasady *work-life balance*. Państwo w kulturach kobiecych częściej dba o dobrobyt swoich obywateli i częściej rozwija różnorodne formy państwa opiekuńczego, nawet jeśli ich porównywanie, jak podkreśla Franz-Xaver Kaufmann, jest zadaniem trudnym¹⁴⁹.

Spółeczeństwa kobiece są częściej społeczeństwami zsekularyzowanymi, są bardziej tolerancyjne i otwarte na różnorodność. Konflikty (czy to na poziomie społecznym, czy np. w miejscu pracy) rozwiązuje się drogą negocjacji i kompromisów¹⁵⁰.

Do krajów, w których dominuje kultura męska należą: Słowacja (najwyższy wskaźnik męskości na świecie), Japonia, Węgry, Austria, a do krajów, gdzie dominuje kultura kobieca należą: Szwecja (najniższy wskaźnik męskości na świecie), Norwegia, Holandia, Dania¹⁵¹.

Analizując krótki opis kultur kobiecych i męskich można stwierdzić, że ten wymiar kultury może różnicować przede wszystkim:

- stosunek jednostek do edukacji i życia zawodowego,
- sposób budowania sytuacji poradniczej, relacji doradca – osoba radząca się,
- oraz nie tyle sposób organizacji poradnictwa, co, jak się wydaje, sposób konstruowania polityki poradnictwa kariery (ang. *career guidance policy*) lub, szerzej, sposób postrzegania/ nadawanie znaczenia poradnictwu¹⁵².

W społeczeństwach męskich poradnictwo kariery być może przybiera postać bardziej dyrektywną, a doradca odgrywa rolę eksperta, który nie pozwala osobie radzącej się na popełnianie błędów. W procesie poradnictwa doradca skupia się na wymiernych jego efektach, świadczących o sukcesie i powodzeniu jego pracy.

Z kolei osoby radzące się mogą, podobnie, jak doradca, oczekiwać szybkiego sukcesu np. w postaci natychmiastowego znalezienia zatrudnienia. W tych

¹⁴⁸ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 129-173.

¹⁴⁹ F.-X. Kaufmann, *Variations of the Welfare State: Great Britain, Sweden, France and Germany between Capitalism and Socialism*, German Social Policy 5, 2013, s. 25, DOI 10.1007/978-3-642-22549-9_2, # Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

¹⁵⁰ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 12- 173.

¹⁵¹ *Ibidem*, s. 134.

¹⁵² OECD, *OECD Review of career...*, *op. cit.*

społeczeństwach osoby radzące się mogą być bardzo ambitne i konsekwentnie dążyć do wytyczonego celu. Może się to wiązać z jednej strony z koniecznością tworzenia instytucji wspierającej osoby doświadczające wypalenia zawodowego, a z drugiej strony być może w kulturach męskich istnieje potrzeba tworzenia instytucji udzielających wsparcia osobom, którym nie powiodło się w życiu zawodowym.

Jak podkreślają Agnes M. Watanabe-Muraoka, Rie Michitani i Masaki Okada w Japonii (kultura męska), przez wiele lat poradnictwo kariery powiązane było tylko z upowszechnianiem i udzielaniem informacji każdemu, kto poszukiwał pracy lub podejmował decyzję zawodową i jeszcze w roku 2001 rząd japoński stosował termin „konsultacja” zamiast „poradnictwo”, ponieważ samo słowo *poradnictwo* utożsamiane było ze swego rodzaju słabością i zaburzeniami emocjonalnymi. W oficjalnych dokumentach rządowych wskazywano, że konsultant kariery, powinien posiadać jedynie podstawowe umiejętności poradnicze¹⁵³. Być może jest to powiązane z kulturą męską, akcentującą znaczenie rywalizacji (a więc i siły psychicznej), chociaż trudno jest wnioskować o istnieniu takiej zależności, nie prowadząc badań japońskiego systemu poradnictwa.

W społeczeństwach kobiecych poradnictwo może przybierać formę poradnictwa dialogowego lub liberalnego¹⁵⁴. Doradca może odgrywać rolę spolegliwego opiekuna lub konsultanta¹⁵⁵, skoncentrowanego bardziej na samym procesie pomagania i relacji, niż na efektach poradnictwa. Osoba radząca się może oczekiwać bardziej wsparcia w trudnej sytuacji życiowej, towarzyszenia jej w rozwiązywaniu własnych problemów niż szybkich efektów wspólnej pracy. W Szwecji, jak podkreślają Gunnel Lindh i Einar Dahlin, jednym z głównych celów nadawanych poradnictwu, jest kompensacja braku wejrzenia w siebie jednostek oraz podnoszenie samoświadomości¹⁵⁶. Wyraźnie widać więc, że poradnictwo kariery koncentruje się nie tyle na udzielaniu rad, wskazówek, ile właśnie na kwestiach egzystencjalnych, które w polskim poradoznawstwie podejmowane są w ramach poradnictwa biograficznego¹⁵⁷.

¹⁵³ A. M. Watanabe-Muraoka, R. Michitani, M. Okada, *A Perspective on Career Counselling in Japan*, „Asian Journal of Counselling” 2009, Vol. 16, No. 2, s. 173-174.

¹⁵⁴ A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*

¹⁵⁵ B. Wojtasik, *Wybór doradcy zawodu przez młodzież, rodziców i nauczycieli*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław 1993, s. 9-17.

¹⁵⁶ G. Lindh, E. Dahlin, *A Swedish Perspective on the Importance of Bourdieu's Theories for Career Counseling*, „Journal of Employment Counseling”, Volume: 37, Issue: 4, December 2000, s. 194-203.

¹⁵⁷ M. Szumigraj, *O problemie w poradnictwie* [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradoznawstwo – kontynuacja dyskursu*. Podręcznik akademicki, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 173-198.

Polityka poradnictwa kariery w kulturach kobiecych oparta jest na szeroko rozumianym konsensusie społecznym. Często budowana jest w oparciu o współpracę różnych instytucji i w konsultacji z badaczami poradnictwa. Wspomniani już G. Lindh i E. Dahlin zwracają uwagę, że w Szwecji, w porównaniu z innymi krajami, od zawsze nadawano poradnictwu szczególną rolę promowania konstruktywnych zmian społecznych¹⁵⁸, a więc nadawano mu szersze znaczenie niż tylko pomoc jednostkom w odnalezieniu swej własnej drogi zawodowej. Cele poradnictwa kariery, jak piszą dalej autorzy, wyznaczane były zazwyczaj zarówno w oparciu o teorie psychologiczne (podobnie, jak i w krajach takich, jak Kanada i Stany Zjednoczone), jak i teorie socjologiczne, pomimo tego, iż w bezpośrednim kontakcie z klientem nie są one bezpośrednio użyteczne. Celami tymi od lat 70-tych XX wieku było owo zmienianie społeczeństwa, wspieranie uczniów z rodzin nieuprzywilejowanych, jako wspieranie równości społecznej. Tym, co wyróżnia szwedzkie poradnictwo kariery, zdaniem badaczy, jest podkreślanie wspomnianej już roli kompensacji¹⁵⁹, jaką poradnictwo kariery powinno pełnić. W tak wyznaczonym celu poradnictwa kariery wyraźnie uwidacznia się tendencja do podkreślania faktu, iż jest ono traktowane jako istotny element (instrument) procesu redystrybucji dóbr społecznych. Dlatego też Szwecja, jak podaje Euroguidance, posiada długą tradycję zapewniania publicznych usług poradnictwa kariery¹⁶⁰.

Podsumowując krótką analizę znaczenia tego wymiaru kultury dla poradnictwa kariery warto jeszcze raz podkreślić, że być może najbardziej istotną różnicą pomiędzy kulturami kobiecą i męską jest szeroko rozumiany stosunek do pracy, życia zawodowego i sposobów konstruowania polityki społecznej (w tym polityki poradnictwa kariery). Być może warto zaryzykować stwierdzenie, że w krajach, w których dominuje kultura kobieca, poradnictwo kariery jest częściej traktowane jako wspólne dobro społeczne (jako, że te kraje częściej określane są mianem „państw opiekuńczych”) oraz częściej przypisuje się mu funkcje ogólnospołeczne, natomiast w krajach, gdzie dominuje kultura męska, poradnictwo częściej leży w gestii indywidualnej jednostki.

¹⁵⁸ G. Lindh. E. Dahlin, *op. cit.*

¹⁵⁹ *Ibidem.*

¹⁶⁰ Euroguidance, *Education, Work, Guidance in Sweden*, s. 18. dostępne na: <http://www.dokumaten.se/Pubs/0d838e84-fe4e-4a20-b8de-5ea851f7fbd3/education-work-guidance-in-sweden.pdf> (data dostępu: 17.05.2012).

1.2.4. Kultury o dużym i niskim stopniu unikania niepewności

Przedstawiany wymiar kultury różnicuje - zdaniem holenderskich badaczy - sposób, w jaki postrzega się niepewność w życiu. Niepewność wywołują osoby i sytuacje „niezwykłe”, sytuacje nowe i nieznane, odmienne od doświadczanych w codziennym życiu, a także każde sytuacje ryzykowne, towarzyszące życiu codziennemu.

W kulturach, w których silnie unika się niepewności i sytuacji nowych, jednostki doświadczają poważnego niepokoju w okolicznościach niejednoznacznych i niepewnych. Życie rodzinne jest w tych krajach traktowane jako stresujące, co wiąże się z koniecznością dostarczania dzieciom jasnych wskazówek, jak postępować w życiu. Podobnych wskazówek oczekują uczniowie w szkołach oraz studenci na uczelniach. Wobec tego nauczyciel/wykładowca jest tym, który powinien znać odpowiedź na każde pytanie. W społeczeństwach, w których dominuje kultura dużego unikania niepewności, częściej pojawiają się postawy nietolerancji i nacjonalizmu oraz ksenofobia.

W przeciwieństwie do tych kultur, w kulturach słabo unikających niepewności ludzie częściej przyjmują postawy tolerancji i akceptacji wobec szeroko rozumianej „inności”, częściej przejawiają postawy obywatelskie, są gotowi akceptować imigrantów. Dzieci, uczniowie i studenci cenią otwartość i konstruktywne podejście do problemów, nie oczekują jasno wytyczonych wskazówek działania. Rodzic/nauczyciel/wykładowca nie musi zatem znać odpowiedzi na każde pytanie oraz nie musi dawać „gotowych recept” na życie.

Jak wskazali holenderscy badacze, w kulturach o słabym stopniu unikania niepewności do problemów pojawiających się w życiu człowieka oraz zadań przed nim stawianych podchodzi się w sposób konstruktywny, a istniejące w rzeczywistości ambiwalencje i niejednoznaczności są łatwiej „oswajane” i traktowane jako nieodłączny element życia ludzkiego¹⁶¹.

Podstawowym „motywatorem”¹⁶² działania w kulturach o dużym stopniu unikania niepewności jest osiągnięcie bezpieczeństwa. W związku z tym w kulturach tych częściej dba się o sformalizowane procedury postępowania, długoterminowe zatrudnienie i częściej hamuje się innowacyjność¹⁶³, a nawet, jak wspominają G. i G. J. Hofstede, w kulturach tych można obserwować wrogi stosunek do ludzi młodych,

¹⁶¹ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 177- 216.

¹⁶² *Ibidem*, s. 201.

¹⁶³ *Ibidem*, s. 201.

innowacyjnie i samodzielnie myślących¹⁶⁴. W kulturach tych ludzie rzadziej podejmują aktywność obywatelską.

W kulturach o niskim stopniu unikania niepewności głównym „motywatorem” działań są „osiągnięcia, uznanie i przynależność do grupy”¹⁶⁵. W kulturach tych częściej uważa się, że sformalizowane przepisy postępowania ograniczają wolność i innowacyjność poszczególnych jednostek. W kulturach tych ludzie częściej zmieniają pracodawców oraz podejmują pracę na krótsze okresy zatrudnienia. Jako że w kulturach tych ceni się innowacyjność i samodzielność, częściej obserwuje się w nich przyjazny stosunek do ludzi młodych¹⁶⁶. W kulturach tych dużo częściej ludzie podejmują prace w ramach aktywności obywatelskiej i wolontariatu¹⁶⁷.

Wśród krajów, w których dominuje kultura silnego unikania niepewności znalazły się m.in. Grecja (najwyższy wskaźnik unikania niepewności na świecie), Portugalia, Gwatemala, Belgia (część flamandzka i francuska), Japonia, Rosja, Polska¹⁶⁸. Krajami, w których niepewności unika się w małym stopniu są: Singapur, Jamajka, Dania, Szwecja, Irlandia, Wielka Brytania¹⁶⁹.

Zastanawiając się nad obrazem poradnictwa zanurzonego w kulturze o dużym/małym stopniu unikania niepewności można przypuszczać, że zanurzenie to ma szczególne znaczenie dla:

- stosunku do problemów jako takich,
- sposobów budowania sytuacji poradniczej i nawiązywania relacji doradca – osoba radząca się, w tym roli, jaką pełni doradca (roli formalnej i nieformalnej),
- organizacji systemów poradnictwa.

W krajach, w których dominuje kultura silnego unikania niepewności, jak można przypuszczać, poszczególne jednostki mogą doświadczać wielu trudności w odnalezieniu się w dzisiejszej płynnej, niepewnej¹⁷⁰ i zdominowanej przez neoliberalny porządek społeczny¹⁷¹ rzeczywistości. W krajach tych ludzie trudniej adaptują się do wspomnianych warunków, być może wolniej reagują na rodzące się zmiany społeczne.

¹⁶⁴ *Ibidem*, s. 206.

¹⁶⁵ *Ibidem*, s. 201.

¹⁶⁶ *Ibidem*, s. 206.

¹⁶⁷ *Ibidem*, s. 206.

¹⁶⁸ *Ibidem*, s. 182.

¹⁶⁹ *Ibidem*, s. 182.

¹⁷⁰ Z. Bauman, *Płynna...*, *op. cit.*

¹⁷¹ Zob. A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *op. cit.*

Może mieć to znaczenie zarówno dla poszczególnych jednostek, jak i organizacji systemów poradnictwa.

Jak wskazują Maria Malikiosi-Loizos i Allen E. Ivey, Grecja przez wiele lat doświadczała niepowodzeń we wdrażaniu poradnictwa kariery do systemu edukacji. Pomimo tego, iż formalnie podjęto takie wysiłki w latach 50-tych XX wieku, ani grecka gospodarka (oparta na rolnictwie), ani grecki system szkolnictwa nie były „gotowe” na rozwój poradnictwa, jakiego doświadczały inne kraje Europy Zachodniej. Dopiero stale rosnące bezrobocie młodzieży (z trudnością radzącej sobie ze zmianami społecznymi, w tym głównie industrializacją i globalizacją) niejako ‘wymusiło’ poszukiwanie sposobów radzenia sobie z zaistniałą sytuacją. Poradnictwo kariery zostało wprowadzone do szkół dopiero w 1985 roku¹⁷². Choć wspomniana autorka przyczyn tych trudności upatruje w tym, że grecka kultura jest kulturą kolektywizmu¹⁷³, biorąc pod uwagę fakt, że według G. Hofstede i G. J. Hofstede wymiary kultury „nakładają się na siebie”¹⁷⁴, można przypuszczać, że unikające niepewności społeczeństwo greckie (wraz z wiążącą się z tym silną potrzebą formalizowania zmian i struktur społecznych) wolniej reagowało na pojawiające się okoliczności i warunki społeczne.

Na fakt trudnej adaptacji ludzi oraz struktur społecznych do współczesnych warunków zwracają uwagę także badacze z Portugalii, jasno wskazując przy tym, że jednym z zdań współczesnego poradnictwa kariery w tym kraju jest między innymi „socjalizacja zawodowa” młodych ludzi (oraz ludzi dorosłych, którzy źle radzą sobie ze zmianami społecznymi), polegająca m.in. na internalizacji zasad koncepcji całonocnego uczenia się, w tym przede wszystkim wykształcenie gotowości do zmian zawodów, miejsc pracy lub szeroko rozumianej elastyczności zawodowej¹⁷⁵. Wyraźnie widać więc, iż w dyskursie dotyczącym poradnictwa kariery w tym kraju podkreśla się lokalne (w kontekście globalnym) „rysy” i trudności wynikające z usytuowania poradnictwa w kulturze dość wolno adaptującej się do zmian społecznych. Jest to tym trudniejsze, że właśnie do zmienności, płynności i niepewności ludzie ci „powinni zostać zsocjalizowani”.

Pomimo tego, iż współczesny dyskurs poradnictwa kariery na świecie niejako „zdominowany” jest przez podkreślanie znaczenia poradnictwa kariery w kształtowaniu

¹⁷² M. Malikiosi-Loizos, A. E. Ivey, *Counseling in Greece*, „Journal of Counseling and Development : JCD”, Vol. 90, Issue 1, January 1, 2012, s. 113-118.

¹⁷³ *Ibidem*.

¹⁷⁴ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 60.

¹⁷⁵ E. J. R. Santos, J. A. Ferreira, *Career Counseling and Vocational Psychology in Portugal: A Political Perspective*, „Journal of Vocational Behavior” 52, 1998, s. 312-322.

postaw elastyczności i adaptacji do rynku pracy (tzw. zatrudnialności; ang. *employability*)¹⁷⁶, co samo w sobie pozwala stwierdzić, że w pewien sposób poradnictwo kariery jest środkiem reprodukcji (neoliberalnego) systemu społecznego, pomimo jego skupienia na jednostce, portugalscy i greccy badacze (obie kultury są kulturami o dużym stopniu unikania niepewności) zwracają uwagę na istotne znaczenie historii i kultury, wskazując na wynikające z nich utrudnienia dla rozwoju poradnictwa kariery.

Z kolei, jak można zakładać, w społeczeństwach o niskim stopniu unikania niepewności zarówno jednostkom, jak i systemom społecznym¹⁷⁷ łatwiej jest „dostosować” się do zmian społecznych. Jak podają Peter Plant i Rie Thomsen w Danii poradnictwo kariery pojawiło się już w latach 80-tych XIX wieku, jako odpowiedź na rodzące się modernistyczne podejście do pracy, nauk społecznych i humanistycznych¹⁷⁸. Dania reaguje także na rosnącą liczbę ludzi określanych kategorią NEET (ang. *not in Education, Employment or Training*), wdrażając specjalne programy i projekty aktywizacji zawodowej¹⁷⁹. Świadczyć to może o stosunkowo szybkiej reakcji na pojawiające się zmiany i trudności z nimi powiązane oraz o charakterystycznym dla kultur o niskim stopniu unikania niepewności konstruktywnym podejściu do rozwiązywania problemów społecznych.

Przedstawiony opis kultur o dużym i niskim stopniu unikania niepewności pozwala przypuszczać, iż w pierwszym typie kultur częściej można obserwować poradnictwo dyrektywne, w którym doradca pełni rolę eksperta, dostarczającego jasnej i pewnej wiedzy o świecie. Ponieważ, jak piszą G. Hofstede i G. J. Hofstede w kulturach tych ludzie skupiają się zazwyczaj na treści podejmowanych przez siebie decyzji¹⁸⁰ (a więc także i skutkach procesu ich podejmowania), można zakładać, że w kulturach tych większą uwagę przywiązuje się do efektywności poradnictwa, poprzez którą rozumieć – wykorzystując poglądy A. Kargulowej¹⁸¹ – nie tyle jakość udzielanej porady, ile czas jej trwania (poradnictwo jako szybki i skuteczny „lek”). Jest prawdopodobne, że w

¹⁷⁶ Zob. A. Brown, J. Bimrose, *The role of career adaptability in facilitating individual career development*, Paper presented at International Conference on Vocational Designing & Careers counseling: Challenges & New Horizons, Padua, Italy, 12th-14th September 2011, Warwick Institute for Employment Research, 2011.

¹⁷⁷ W rozumieniu A. Giddensa, o którym pisałam wcześniej.

¹⁷⁸ P. Plant, R. Thomsen, *Career Guidance In Denmark: Social Control in a Velvet Glove*, Orientación y Sociedad, 2012, s. 3, dostępny na:

http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v11/en_v11a02.pdf (data dostępu: 10. 05. 2013).

¹⁷⁹ *Ibidem*.

¹⁸⁰ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 201.

¹⁸¹ A. Kargulowa, *O teorii..., op. cit.*

kulturach tych doradcy częściej stosują metody testowe, pozwalające na „obiektywną” ocenę rzeczywistości i szybkie podjęcie decyzji związanych z rozwojem kariery.

W kulturach o małym stopniu unikania niepewności, jak można przypuszczać, poradnictwo częściej przybiera formę poradnictwa dialogowego i liberalnego, a doradca przyjmuje rolę konsultanta, społecznego opiekuna lub leseferysty¹⁸². Ponieważ, jak podkreślają wielokrotnie już wspomniani badacze holenderscy, w kulturach tych większą wagę przywiązuje się do samego procesu podejmowania decyzji niż do treści tych decyzji¹⁸³, jest prawdopodobne, że w kulturach tych częściej stosuje się metody/narzędzia biograficzne. Sam proces poradniczy może być doceniany (oceniany?) nie tyle za jego efekty, ile właśnie za jego „trwanie”.

Podsumowując analizę znaczenia tego wymiaru kultury dla poradnictwa kariery wato, jak sądzę, po pierwsze podkreślić, iż wymiar ten może mieć znaczenie dla dynamiki rozwoju systemów poradnictwa oraz „profilu” osoby radzącej się. Po drugie warto podkreślić, że wymiar ten może w istotny sposób być powiązany z formami wsparcia oferowanymi imigrantom (jako tym, którzy, jak pisze Z. Bauman, w najbardziej „dotkliwy” sposób reprezentują wszystko to, co „inne, nowe, niepewne”)¹⁸⁴. W państwach o kulturach, w których silnie unika się niepewności, przed doradcą pracującym w środowisku wielokulturowym prawdopodobnie stawia się zadanie bycia jednym z „ogniów”, przyczyniających się do asymilacji imigrantów, nawet jeśli nie jest to zadanie wyrażone *explicite*. Tego typu oczekiwania ze strony członków społeczeństwa i rządów poszczególnych państw mogą stanowić swoistą „milczącą” zgodę na tę asymilację, nawet wbrew oficjalnej polityce wielokulturowości, podkreślającej integrację, zamiast asymilacji.

1.2.5. Kultury o orientacji długo- i krótkoterminowej

Ostatni wymiar kultury, wyróżniony przez holenderskich badaczy powiązany jest ze swoistą tendencją poszczególnych kultur do podtrzymywania i rozwijania w ich członkach cech, które zorientowane są na przyszłość (kultury o orientacji długoterminowej) lub cech zorientowanych na przeszłość i teraźniejszość (kultury o orientacji krótkoterminowej).

¹⁸² B. Wojtasik, *Doradca zawodu...*, *op. cit.*

¹⁸³ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 201.

¹⁸⁴ Z. Bauman, *Życie...*, *op. cit.*, s. 90- 91.

W kulturach o długoterminowej orientacji życiowej ceni się upór, oszczędność, wytrwałość, zapobiegliwość, cierpliwość itd. W kulturach tych dba się o umiejętność przystosowania się oraz nie akceptuje się dużych dystansów i różnic społeczno-ekonomicznych. Ludzie w tych kulturach swoje niepowodzenia skłonni są przypisywać sobie samym, a ich przyczyn upatrują w braku dostatecznych wysiłków i starań ze swej strony. Gotowi są do poświęceń dla realizacji celu, nie przywiązują większej wagi do czasu wolnego od pracy, w której cenią głównie możliwość uczenia się, zdolność adaptacji i samodyscyplinę. Istotna jest dla nich zajmowana pozycja zawodowa.

Na zasadzie przeciwieństwa – w kulturach o orientacji krótkoterminowej jednostki swoje powodzenie lub porażkę skłonne są przypisywać „szczęściu lub pechowi”. Wierzą, że ponoszone przez nie wysiłki powinny przynosić szybkie rezultaty¹⁸⁵. W kulturach tych widoczna jest społeczna presja na konsumpcję¹⁸⁶, co sprawia, że kultury te mają zbliżony charakter do opisanych przez Zbyszko Melosika „kultur instant”¹⁸⁷, w których to członkowie oczekują wszystkiego „teraz”, nie wykazując gotowości do otrzymywania ewentualnej późniejszej gratyfikacji. Członkowie kultur o orientacji krótkoterminowej w miejscu pracy cenią najbardziej wolność, prawa jednostki i osiągnięcia. Przywiązują dużą wagę do czasu spędzanego poza miejscem pracy¹⁸⁸ i zasady *work-life balance*.

Do krajów, w których dominuje kultura o orientacji długoterminowej należą: Chiny, Hongkong, Japonia, a w Europie: Węgry, Dania, Holandia, Norwegia. Kraje, w których dominuje raczej kultura o orientacji krótkoterminowej to m.in. Pakistan, Czechy, Hiszpania, Kanada, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone¹⁸⁹.

Przedstawiony powyżej opis kultur o orientacji długo- i krótkoterminowej pozwala przypuszczać, iż ten wymiar kultury różnicuje następujące obszary powiązane z poradnictwem kariery:

- stosunek członków kultury do edukacji, życia zawodowego i problemów z nimi związanych,
- rolę, jaką wyznacza się poradnictwu kariery oraz doradcy.

Wydaje się, że w kulturach o orientacji długoterminowej częściej niż w kulturach o orientacji krótkoterminowej podkreśla się znaczenie życia zawodowego w

¹⁸⁵ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 222-236.

¹⁸⁶ *Ibidem*, s. 224.

¹⁸⁷ Z. Melosik, *Kultura instant – paradoksy pop - tożsamości*, [w:] A. Nalaskowski, K. Rubacha (red.), *Pedagogika u progu trzeciego tysiąclecia. Materiały pokonferencyjne*, Toruń 2001.

¹⁸⁸ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 222-236.

¹⁸⁹ *Ibidem*, s. 223.

perspektywie całego życia człowieka, w trakcie procesu poradniczego akcentując znaczenie wyborów/decyzji zawodowych w perspektywie nie tylko najbliższych lat, lecz także w dalekiej przyszłości człowieka. Poradnictwo traktowane jest jako długotrwały proces, którego korzyści mogą ujawnić się w jakimś odstępie czasu.

W kulturach o orientacji krótkoterminowej, jak można sądzić, pomoc doradcy postrzegana jest jako coś, co stanowi szybkie i „bezbolesne” panaceum na całe „zło”, jakiego może doświadczać jednostka. Np. w Polsce swoistej „natychmiastowej skuteczności” działań doradców oczekują przede wszystkim instytucje finansowane z budżetów państwowych¹⁹⁰.

Powyższemu wymiarowi kultury poświęciłam w swojej pracy najmniej miejsca, ponieważ, jak się wydaje, tempo zmian, jakich doświadczały współczesne społeczeństwa, niemalże na każdej kulturze wymusza zarówno stosowanie różnych działań o charakterze długoterminowym (np. tworzenie długoterminowej polityki poradnictwa kariery), jak i (a może przede wszystkim) uniemożliwia dokonywanie trafnych i „pewnych” przewidywań, w tym rozwoju zawodowego człowieka. Ponadto „standardowe” opisy systemów poradnictwa kariery w poszczególnych krajach rzadko poruszają kwestie orientacji czasowej, co znacząco utrudnia opis znaczenia tego wymiaru. Wydaje się, że kwestia ta wymagałaby długoletnich studiów.

Podsumowując analizę różnicowania się poradnictwa kariery w różnych typach kultur chciałbym podkreślić kilka istotnych kwestii.

- Podejmując się krótkiej analizy znaczenia różnic kulturowych dla obecnego kształtu poradnictwa kariery chciałam odpowiedzieć na pytanie: Dlaczego i w jaki sposób systemy poradnictwa kariery różnią się, pomimo tego, że podlegają, jak wspomniałam we wstępie, procesom ujednolicania?
- Ze względu na wspomniany już fakt „nakładania się na siebie” wymienionych wymiarów kultury, szczegółowy opis różnicowania się poradnictwa kariery wymagałby uwzględnienia różnych „wariantów” kultur (np. tego, że Szwecja jest krajem, w którym dominuje kultura o małym dystansie władzy i kultura kobieca, podczas gdy np. Stany Zjednoczone są krajem, w którym dominuje kultura o małym dystansie władzy i kultura męska)¹⁹¹. Ponadto koniecznym wydaje się podkreślenie faktu, iż według G. Hofstede i G. J. Hofstede podział kultur nie jest dwubiegunowy, lecz stanowi pewne kontinuum „od kultur o wysokim stopniu posiadania pewnych

¹⁹⁰ Zob. M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery...*, op. cit.

¹⁹¹ G. Hofstede, G. J. Hofstede, op. cit.

cech **do** kultur, które dane cechy posiadają w małym stopniu”, co wskazuje, że istnieją kultury które same w sobie nie są jednorodne. Należą do nich zwłaszcza te, które znajdują się „pomiędzy” kulturami skrajnie różniącymi się.

- W swojej analizie świadomie pominęłam również kwestie istnienia kultur narodowych, pomimo faktu, iż jest to zagadnienie istotne dla badania różnic kulturowych pomiędzy poszczególnymi społeczeństwami.
- Podejmując się analizy znaczenia różnic kulturowych dla kształtowania się systemów poradnictwa, świadomie pominęłam w niektórych miejscach aspekt znaczenia różnic kulturowych w poradnictwie rozumianym za A. Kargulową jako interakcja międzyosobowa¹⁹² i wynikających z nich wniosków/ wskazówek istotnych bezpośrednio dla praktyki poradnictwa. Ten aspekt opisywany jest zarówno przez badaczy polskich¹⁹³, jak i zagranicznych¹⁹⁴. W tej części pracy chciałam wskazać, że istniejące różnice w organizacji poradnictwa kariery mogą być interpretowane przez pryzmat badań/ koncepcji przedstawionych przez holenderskich badaczy nawet jeśli, co wielokrotnie podkreślałam, współczesne kultury podlegają przemianom.
- Mam świadomość tego, iż różnicowanie się poradnictwa kariery nie jest zależne jedynie od przedstawionych wymiarów kultury, lecz także od wspomnianej wcześniej czasoprzestrzeni (czasu historycznego oraz miejsca) i innych zdarzeń i źródeł jego rozwoju. Uproszczona analiza różnicowania się poradnictwa kariery ze względu na wymiary kultury pozwala jednak na podjęcie próby usystematyzowania tej złożonej problematyki. W dużej mierze stanowi też dla mnie wstęp do analizy poradnictwa kariery w Holandii, czyli w kraju o zasadniczo odmiennej kulturze niż kultura polska.

W następnym podrozdziale spróbuję wskazać współczesne tendencje w badaniach nad poradnictwem kariery. One również (jako praktyka społeczna), w zglobalizowanym świecie, podlegają zarówno tendencjom do ujednolicania, jak i różnicowania się w poszczególnych obszarach geograficznych. Zdecydowałam się

¹⁹² A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*, s. 47-50.

¹⁹³ Por. A. Paszkowska-Rogacz, E. Olczak, E. Kownacka, D. Cieślukowska, *Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2006; A. Słowik, „Mapowanie przestrzeni życiowej” narzędziem pracy doradcy międzykulturowego. *Refleksje nad autorskimi warsztatami przeprowadzonymi w Grecji i na Węgrzech*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 13, 2012, s. 223-239; i inni.

¹⁹⁴ J. McLeod, *op. cit.*; G. Corey, *op. cit.*; i inni.

poruszyć problematykę badań prowadzonych nad poradnictwem kariery ze względu na wspomnianą wcześniej dualność relacji idee *naukowe – praktyka poradnictwa*. W świecie zdominowanym przez racjonalność instrumentalną¹⁹⁵, w którym, jak piszą Pierre Bourdieu i Loïc Wacquant, coraz częściej badania prowadzone przez naukowców pełnią rolę ekspertyz, mających wyznaczać kierunki rozwoju praktyki społecznej¹⁹⁶, również i badaniom poradnictwa kariery niejednokrotnie nadaje się znaczenie w kształtowaniu praktyki. Celem moim nie jest jednak identyfikacja i opis wszystkich podejmowanych badań, lecz jedynie wskazanie widocznych tendencji.

1.3. Współczesne tendencje i kierunki w badaniach i teoriach poradnictwa kariery

Jak zauważa wielu badaczy w Polsce¹⁹⁷ i na świecie¹⁹⁸ wraz z rozwojem instytucjonalnych form poradnictwa kariery wzrastało zainteresowanie tą praktyką społeczną badaczy, reprezentujących różne dyscypliny naukowe. Jak zaznacza J. McLeod i od dawna twierdzą badacze polscy¹⁹⁹ - poradnictwo, jako przedmiot analiz i badań, wymaga podejścia interdyscyplinarnego, ponieważ interpretacja tej aktywności ludzkiej (społecznej) wymaga korzystania z obszarów wiedzy takich, jak ekonomia, psychologia, psychiatria, filozofia, religioznawstwo, wiedza o sztuce, ekologia, teologia, antropologia itd.²⁰⁰ Wynika to m.in. ze wspomnianego już wielokrotnie faktu, że poradnictwo to osadzone jest w wielu kontekstach społecznych.

Mimo postulowanej interdyscyplinarności, jak można zauważyć, wiele prowadzonych badań jest mocno skupionych na kwestiach podejmowanych w obrębie poszczególnych dyscyplin naukowych. Wobec tego warto, jak sądzę, podkreślić, że badania poradnictwa kariery podejmowane są najczęściej w obrębie dyscyplin takich, jak:

¹⁹⁵ Zob. m.in. M. Murphy, T. Fleming (red.), *Habermas, teoria krytyczna i edukacja*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu, Wrocław 2012.

¹⁹⁶ P. Bourdieu, L. Wacquant, *Nowomowa neoliberalna*, „Recykling Idei”, nr 9, wiosna/lato, 2007.

¹⁹⁷ Por. A. Kargulowa, *O teorii...*, *op.cit.*; E. Siarkiewicz, *Przesłonięte obszary...*, *op. cit.*; B. Wojtasik, *Podstawy...*, *op. cit.*

¹⁹⁸ A. G. Watts, C. Dartois, P. Plant, *Careers...*, *op. cit.*; R. E. Sultana, *Career Guidance Policies...* *op. cit.*; J. McLeod, *op. cit.*; M. L. Savickas, *The next decade in vocational psychology: Mission and objectives*, „Journal of Vocational Behavior”, 2001, 59, s. 284-290; i inni.

¹⁹⁹ Zob. A. Kargulowa, *Poradnictwo jako wiedza i system działań. Wstęp do poradownictwa*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 816, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1986.

²⁰⁰ J. McLeod, *op. cit.*, s. 13-14.

- psychologia (psychologia pracy, psychologia zawodu, psychologia organizacji itd. Terminologia różni się w zależności od danego kraju; w literaturze anglojęzycznej znaleźć można zarówno *career psychology*²⁰¹, *vocational psychology*²⁰², *occupational psychology*²⁰³ jak i *counselling psychology*²⁰⁴ itd.). W jej obrębie podejmowane są zarówno kwestie rozwoju zawodowego i tożsamości zawodowej człowieka, jak i kwestie metod i technik wsparcia ludzi w rozwoju kariery. To z tej dyscypliny zrodził się niemalże cały dyskurs poradnictwa kariery²⁰⁵,
- socjologia (w tym także socjologia poradnictwa i psychoterapii, zaproponowana przez Petera Moralla²⁰⁶). W zależności od kraju, teorie socjologiczne wykorzystywane są w analizach społecznej funkcji poradnictwa²⁰⁷, a w polskim poradoznawstwie są coraz częściej aplikowane do analiz poradnictwa rozumianego jako proces i działanie społeczne²⁰⁸,
- pedagogika, w której analizuje się zarówno poradnictwo w obrębie systemów kształcenia, jak i w całożyciowym uczeniu się człowieka,
- HRM (*Human Resource Management*), gdzie podejmuje się np. kwestie reorientacji zawodowej i zwolnień grupowych (ang. *outplacement*), zarządzania kadrami i poradnictwa dla określonych grup zawodowych²⁰⁹,
- coraz częściej również andragogika, w obrębie której podejmuje się kwestie uczenia się w miejscu pracy i znaczenia pracy w całożyciowym uczeniu się

²⁰¹ Zob.: <http://www.thecareerpsychologist.com/> (data dostępu: 14. 04. 2012)

²⁰² W. B. Walsh, M. L. Savickas, P. J. Hartung, *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research, and Practice*, 4th Edition, Routledge, c/o Taylor & Francis Group LLC, UK, 2013.

²⁰³ Zob. Czasopismo wydawane przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne: „Journal of Occupational Health Psychology”.

²⁰⁴ Zob. Czasopismo wydawane przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne: „Journal of Counseling Psychology”.

²⁰⁵ Zob. B. Wojtasik, *Podstawy...*, *op. cit.*

²⁰⁶ P. Morrall, *The trouble with therapy. Sociology and Psychotherapy*, The McGraw-Hill Companies, New York, 2008.

²⁰⁷ G. Lindh, E. Dahlin, *op. cit.*

²⁰⁸ Por. A. Kargulowa, *O poradnictwie...*, *op. cit.*; M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery...*, *op. cit.*

²⁰⁹ Zob. A. M. Burzyńska, *Planowane zatrudnienia przez działy HRM – szansa czy stracona inwestycja? Krytyczna analiza zagadnienia w świetle wybranych publikacji brytyjskich*, „Edukacja Dorosłych” 2010, nr 1, s. 175-187.

człowieka²¹⁰ oraz, jak podkreśla A. Kargulowa, dąży się do budowania poradnictwa andragogicznego²¹¹,

- poradoznawstwo (polska teoria poradnictwa, na język angielski tłumaczona jako *counsellogy*²¹². Pierwotnie angielski termin został zaproponowany wiele lat temu przez Thomasa Wilsona i Aarona B. Stillsa²¹³, choć nie został powszechnie zaakceptowany w środowisku badaczy. Współcześnie pojawił się również w Korei Południowej, gdzie, podobnie, jak w Polsce, oznacza naukę o poradnictwie²¹⁴). W tej subdyscyplinie, jak się wydaje, dokonuje się najszerzych i najbardziej teoretycznych analiz poradnictwa.

Tony Watts, Jean Guichard, Peter Plant i María Luisa Rodríguez, badając poradnictwo kariery we Wspólnocie Europejskiej w latach 90-tych, zwrócili uwagę na fakt, że doradcy kariery kształtują swoją tożsamość zawodową w oparciu o dyscyplinę/subdyscyplinę, w obrębie której odbyło się ich przygotowanie zawodowe²¹⁵. Nie jest rzeczą nową, że podobną prawidłowość można zauważyć wśród badaczy poradnictwa. Problematyka, metodologia badań oraz ich interpretacja w dużej mierze kształtowane są przez dyscyplinę, w obrębie której prowadzi się analizy poradnictwa. Inną, dość oczywistą prawidłowością jest różnicowanie się badań w obrębie poszczególnych krajów/rejonów geograficznych.

Najogólniej stwierdzić można, iż w poradnictwie kariery (a właściwie poradoznawstwie) stosuje się zarówno badania generalizujące, jak i badania diagnostyczne²¹⁶.

W dalszej części podrozdziału przejdę do wskazania współczesnych tendencji i kierunków w prowadzonych badaniach nad poradnictwem kariery oraz teoriach poradnictwa kariery. Ze względu na złożoność tego zagadnienia, zdecydowałam się

²¹⁰ Zob. A. Nizińska, *Modele uczenia się przez całe życie – przegląd i analiza wybranych aspektów*, dostępny na:

[http://www.silverteam.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport_modelu_uczenia_sie_przez_cale_zycie_raport_\(5\).pdf](http://www.silverteam.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport_modelu_uczenia_sie_przez_cale_zycie_raport_(5).pdf) (data dostępu: 12. 04. 2012).

²¹¹ A. Kargulowa, *Poradnictwo andragogiczne. Konsekwencje paradygmatycznego przesunięcia*, „Teraźniejszość – Człowiek - Edukacja” 2006, nr 2.

²¹² Zob. *Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy*, 2012.

²¹³ T. Wilson, Aaron B. Stills, *Multicultural Counseling as a Profession*, „Journal of Non-White Concerns in Personnel and Guidance”, Volume 9, Issue 3, July 1981, s. 103-108.

²¹⁴ K. H. Kim, *Toward a Science of Preventive counselling*, „Journal of Asia Pacific Counseling”, 2011, Vol.1, No. 1, s. 13-28.

²¹⁵ A. G. Watts, J. Guichard, P. Plant, M. L. Rodriguez, *op. cit.*, s. 55.

²¹⁶ S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 1985.

wskazać jedynie problematykę podejmowaną w badaniach oraz podejścia teoretyczne i metodologiczne w nich dominujące.

1.3.1. Problematyka badań i teorii poradnictwa kariery

Jako aktywność wielopoziomowa i wielopłaszczyznowa poradnictwo kariery jest obszarem, który jest źródłem wielu formułowanych przez badaczy problemów badawczych. By podjąć próbę systematyzacji problematyki poruszanej przez badaczy, odniosę się ponownie do faktu, iż termin „poradnictwo kariery” jest terminem dwuczłonowym, co – w uproszczonym ujęciu – spowodowało dynamiczny rozwój badań zarówno samej kariery, jak i poradnictwa. Nieco później pojawiły się badania poradnictwa kariery. Wydaje się więc, że można wyróżnić je jako trzy główne obszary zainteresowań naukowych badaczy poradnictwa kariery. Przejdę teraz do ich omówienia.

Najogólniej rzecz można, że badania skupione na karierze (życiu zawodowym) są próbami odpowiedzi na następujące pytania:

- czym jest współczesna kariera?,
- jak rozwija się kariera współczesnego człowieka? (w tym także: jakich tranzykcji doświadczają współcześni ludzie?),
- jakie wzory karier mogą występować we współczesnym świecie?,
- jakie konsekwencje dla życia zawodowego i pozazawodowego człowieka niosą za sobą współczesne zmiany społeczne, takie, jak globalizacja, kryzys gospodarczy, rozwój technologii, migracje, neoliberalna polityka itd.²¹⁷

Prowadzone badania w celu uzyskania odpowiedzi na powyższe pytania zaliczyć można do dwóch nurtów. Pierwszym z nich jest *nurt klasyczny*, w którym badań dokonuje się niejako „w obrębie” dominującego dotychczas paradygmatu, przez który rozumiem nie tyle paradygmat w obrębie nauki, zaproponowany przez Thomasa Kuhna²¹⁸, ile całokształt sposobów postrzegania rzeczywistości społecznej, w tym praktyki poradnictwa. W obrębie nurtu klasycznego wciąż prowadzi się badania zakładając, że rozwój kariery jest procesem linearnym oraz stosuje się klasyczne teorie,

²¹⁷ Zob. np. A. Bańka, *Nowe..., op. cit.*

²¹⁸ T. Kuhn, *Struktura rewolucji naukowych*, PWN, Warszawa, 1963.

takie, jak wymienione przez A. Bańkę teorie psychodynamiczne, teorie humanistyczne, teorie cech i teorie poznawcze²¹⁹. Przykładem takich badań jest wiele analiz procesu podejmowania decyzji (ang. *career decision-making*), opartych na założeniach teorii Donalda Supera, a więc podkreślających również rolę planowania życia zawodowego oraz gotowości do podejmowania decyzji zawodowych itd.²²⁰

Drugim nurtem jest *nurt krytyczny*. Najkrócej i najtrafniej prowadzone w tym nurcie badania (i teorie) podsumował Mark L. Savickas²²¹, zwracając uwagę, że badania nad karierą, są badaniami (i teoriami) „dopasowania” jednostki do środowiska (lub też, jak podkreślają np. badacze portugalscy: „adaptacji” lub „socjalizacji” człowieka do współczesnych warunków społeczno-ekonomicznych)²²², badaniami rozwoju człowieka i badaniami społecznego uczenia się²²³.

Jednocześnie, jak pisze autor, współcześni badacze dokonują swoistej dekonstrukcji koncepcji kariery oraz koncepcji rozwoju zawodowego. Zamiast o „karierze”, postmodernistyczni badacze mówią raczej o „miejscu pracy w życiu człowieka”²²⁴. Zamiast o „rozwoju kariery”, mówią raczej o „kierowaniu swoją karierą” (ang. *management*)²²⁵ lub konstruowaniu kariery²²⁶. Zmianę w karierach współczesnych ludzi Tony Watts określił jako „wstrząs kariery” (ang. *career quake*)²²⁷, prowadzący do konieczności jej zredefiniowania. Według autora karierę definiować możemy jako „całocyciową progresję jednostki (rozwój) w uczeniu się i pracy”²²⁸.

Najpełniej koncepcja „konstruowania” własnej kariery znalazła odzwierciedlenie w jednej z najważniejszych teorii ostatnich lat: teorii poradnictwa w

²¹⁹ A. Bańka, *Rozwój...*, op. cit., s. 24.

²²⁰ Zob. A. Hirschi, D. Läge, *The relation of secondary student's career choice readiness to a six-phase model of career decision-making*, „Journal of Career Development”, 34(2), 2007, s. 164-191. doi: 10.1177/0894845307307473.

²²¹ M. L. Savickas, *Advancing the Career Counseling Profession: Objectives and Strategies for the Next Decade*, „The Career Development Quarterly”, Vol. 52, September 2003, s. 87-96.

²²² E. J. R. Santos, J. A. Ferreira, op. cit.

²²³ M. L. Savickas, *Advancing...*, op. cit., s. 89.

²²⁴ *Ibidem*, s. 89.

²²⁵ *Ibidem*, s. 89.

²²⁶ M. L. Savickas, *Constructing careers: Actor, Agent, Author*, „Journal of Employment counselling”, No. 48, Issue 4, December 2011, s. 179-181.

²²⁷ A. G. Watts, *Lifelong Career Development in an International Perspective: Theory, Policy and Practice*, Keynote address to an International Networking Conference organised by the Foundation for Swiss Co-operation and held in Zurich on 14 September 2012, dostępne na: http://www.chgo.ch/repository/proxy/oifiles/10232/Querschnitt/Euroguidance/Vernetzung/2012_RF_llp_development_en.pdf (data dostępu: 14. 02. 2013).

²²⁸ A.G. Watts, *Careerquake. Policy supports for self-managed careers*, Demos, London, 1996, s. 8, dostępny na: <http://www.demos.co.uk/files/careerquake.pdf> (data dostępu: 12. 12. 2012).

projektowaniu życia²²⁹ (ang. *life-design counselling*). W teorii tej kariera rozumiana jest jeszcze szerzej. Zakłada się w niej, że współczesna kariera człowieka jest: kontekstualna (a dokładniej możliwości rozwoju kariery zawsze są kontekstualne), dynamiczna (jest dynamicznym procesem), rozwija się nieliniarnie, cechuje się wieloma perspektywami i wzorcem osobistym²³⁰.

Powyższa charakterystyka współczesnej kariery została przeze mnie przytoczona, ponieważ, jak się wydaje, najlepiej charakteryzuje osiągnięty przez badaczy nurtu krytycznego konsensus dotyczący kariery. Przedstawia również to, jaką problematykę ostatnimi laty podejmują badacze poradnictwa kariery. Oczywistym jest, że współczesna kariera człowieka implikuje nowe jej wzory i przebieg, zupełnie odmienne od tych, które obserwować można było na początku XX wieku. Są one. przedmiotem badań m.in wspomnianego już M. Savickasa²³¹, A. G. Wattsa²³², Barrie Hopson²³³ (i wielu innych badaczy zagranicznych), a w Polsce problematykę tę podejmują badacze tacy, jak B. Wojtasik²³⁴, Augustyn Bańka²³⁵ M. Szumigraj²³⁶, Joanna Minta²³⁷, Agnieszka Cybal-Michalska²³⁸ i inni.

Ze względu na fakt, iż badania samego procesu poradnictwa niejako „zawierają w sobie” badania procesu poradnictwa kariery²³⁹, zdecydowałam się dalej nie odróżniać badań prowadzonych nad samym poradnictwem i badań prowadzonych nad poradnictwem kariery. Wspomnę tylko, że badania i teorie samego poradnictwa (a ściślej innych rodzajów poradnictwa) mają w literaturze światowej wyraźnie bardziej psychologiczny charakter i w głównej mierze u ich podstaw leży założenie, iż poradnictwo jest interakcją międzyosobową²⁴⁰. Znaczenie badań (i teorii) samego

²²⁹ M. L. Savickas, L. Nota, J. Rossier, J.-P. Dauwalder, M. E. Duarte, J. Guichard, S. Soresi, R. van Esbroeck, A. E. M van Vianen, *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, „Journal of Vocational Behavior”, 2009 Vol. 75/3, s. 239-250.

²³⁰ *Ibidem*, s. 239.

²³¹ M. L. Savickas, *Constructing...*, *op. cit.*

²³² A. G. Watts, *Careerquake...*, *op. cit.*, s. 8.

²³³ B. Hopson, *From Vocational Guidance to Portfolio Careers: A Critical Reflection*, 12th Annual Lecture, University of Derby, 2009.

²³⁴ B. Wojtasik, *Refleksyjne...*, *op. cit.*

²³⁵ Zob. np. A. Bańka, *Rozwój...*, *op. cit.*, s. 14-21.

²³⁶ M., Szumigraj, *Kariera – spełnienie życiowych marzeń* [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Warszawa 2003.

²³⁷ Zob. J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.

²³⁸ A. Cybal-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013.

²³⁹ A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*, s. 43.

²⁴⁰ Zob. A. Bilon, *Poradownictwo wobec ogólnej refleksji nad poradnictwem*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62), 2010, s. 55-77.

poradnictwa dla poradnictwa kariery potwierdzają również Wendy Patton i Mary McMahon, które wyraźnie podkreślają, że poradnictwo kariery „wyrosło” z teorii kariery i teorii poradnictwa²⁴¹.

Z tego też powodu, badania i teorie dotyczące poradnictwa kariery przebiegają, jak się wydaje, niejako „dwutorowo”. Z jednej strony współcześni badacze korzystają z osiągnięć badań poradnictwa psychologicznego oraz psychoterapii, a z drugiej strony tworzą własne teorie i modele poradnictwa kariery. Tworzenie własnych modeli/koncepcji poradnictwa kariery jest być może spowodowane po pierwsze gwałtownym rozwojem dyskursu dotyczącego poradnictwa kariery, a po drugie może wynikać z faktu, że obecnie mocno podkreśla się rozdział pomiędzy poradnictwem a psychoterapią²⁴². Innym powodem jest fakt, jak pisze A. Bańka, że żadna z klasycznych teorii psychologicznych „nie jest (...) wystarczającą podstawą do budowania praktyki doradczej z punktu widzenia zmienności współczesnych karier”²⁴³. Autor zwraca więc uwagę na to, że zmieniły się niemalże wszystkie wspomniane przeze mnie wcześniej konteksty poradnictwa kariery.

Współczesne badania dotyczące poradnictwa kariery można by określić jako próby odpowiedzi na pytania:

- czym jest współczesne poradnictwo kariery? (Jakie są jego wyznaczniki i cechy charakterystyczne?),
- jakie teorie są potrzebne we współczesnym poradnictwie kariery?,
- jaką rolę pełni poradnictwo kariery we współczesnym świecie? (lub: W jaki sposób współczesne poradnictwo może odpowiedzieć na wyzwania współczesnej sytuacji społeczno-ekonomicznej?),
- jak powinien przebiegać proces poradnictwa? (w tym także: Jak proces ten powinien zostać zorganizowany, zarówno na poziomie interakcji międzyosobowej, jak i poziomie systemów, by był dostępny dla każdej jednostki?),
- jakie kompetencje powinien posiadać doradca?,
- jakie metody są skuteczne w praktyce poradnictwa?,

²⁴¹ W. Patton, M. McMahon, *The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice*, “International Journal for the Advancement of Counselling”, 28(2), 2006, s. 153-166.

²⁴² J. McLeod, *op. cit.*

²⁴³ A. Bańka, *Rozwój..., op. cit.*, s. 26.

- kim jest współczesna osoba radząca się? (badania biograficzne osób korzystających z poradnictwa kariery, w tym badania dotyczące różnic kulturowych).

Choć pytania te nie wydają się nowe, ponieważ cały dyskurs dotyczący poradnictwa kariery był w ten czy inny sposób próbą udzielenia na nie odpowiedzi, współcześni badacze, jak np. autorzy wspomnianej już koncepcji poradnictwa w projektowaniu życia, podkreślają, że „obecnie istniejące podejścia są niewystarczające. Po pierwsze dlatego, że są one zakorzenione w założeniach stabilności cech osobistych jednostek i stabilnych miejscach pracy. Po drugie, karierę traktują one jako stałą sekwencję etapów. Koncepcje takie, jak tożsamość zawodowa, planowanie kariery, rozwój kariery oraz jej etapy wykorzystywane są po to, by przewidzieć dopasowanie ludzi do środowiska pracy zakładając przy tym relatywną stabilność zarówno zachowań ludzkich, jak i środowiska zawodowego”²⁴⁴. Wydaje się więc, że u progu XXI wieku badacze (i praktycy) poradnictwa kariery stanęli przed koniecznością zredefiniowania wielu kwestii/terminów/ pojęć.

Mark L. Savickas zwrócił uwagę, że poradnictwo kariery XXI wieku powinno:

- a) „rozszerzyć swoje pole widzenia poza tradycyjne skupianie się na karierze człowieka białego, należącego do średniej klasy i powinno włączyć w swój obszar większą świadomość i wrażliwość na rasę, płeć, kulturę,
- b) bardziej skoncentrować się na osobach dorosłych, oprócz stałej koncentracji na procesie podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież,
- c) promować holistyczne podejście do ról podejmowanych w życiu i podkreślać „poradnictwo w konstrukcji życia” (ang. *life structure counselling*),
- d) zintegrować (połączyć) teorie rozwoju zawodowego, by uczynić je bardziej adekwatnymi i wszechstronnymi,
- e) podjąć kwestię doświadczanych przez pracowników niepokojów w świecie pracy oraz ukoić ból i „choroby” przez nich doświadczane”²⁴⁵.

Można powiedzieć, iż wszystkie wymienione przez M. L. Savickasa zadania stojące przed poradnictwem kariery stanowią w pewnym sensie problematykę podejmowaną we współczesnych badaniach poradnictwa kariery (oraz kierunki badań). Wyróżnić zatem można następujące kwestie poruszane w badaniach (i teoriach) poradnictwa:

²⁴⁴ M. L. Savickas, L. Nota, J. Rossier, J.-P. Dauwalder, M. E. Duarte, J. Guichard, S. Soresi, R. van Esbroeck, A. E. M van Vianen, *op. cit.*, s. 240.

²⁴⁵ M. L. Savickas, *Advancing...*, *op. cit.*, s. 89.

- znaczenie wielokulturowości w poradnictwie,
- całościowe poradnictwo kariery (ang. *lifelong career counselling*),
- problematyka możliwości prowadzenia badań holistycznych, integrujących istniejące badania i dotychczasowe osiągnięcia w dziedzinie badań nad poradnictwem.

Jednak zaproponowane przez autora podejście, problemy i postulowane kierunki rozwoju w dużej mierze wywodzą się, jak można zauważyć, ze sposobu postrzegania poradnictwa jako interakcji międzysobowej. Autor tym samym, w przytoczonym cytacie, nie uwzględnił kilku istotnych problemów poruszanych w badaniach współczesnego poradnictwa kariery, wśród których wymienić można:

- problematykę politycznego aspektu poradnictwa kariery, która również jest jedną z istotniejszych w ostatnich latach. Świadczą o tym np. badania podejmowane przez OECD, których celem było m.in. „ustalenie, w jakim stopniu organizacja, zarządzanie (*management*) i charakter aktywności, takich, jak informacja zawodowa (tu: *career information*) oraz doradztwo i poradnictwo kariery przyczyniają się do rozwoju i postępu kilku głównych celów polityki rządów, takich, jak rozwój koncepcji (i polityki) całościowego uczenia się i polityki aktywizującej rynek pracy”²⁴⁶. W obrębie tej problematyki często porusza się również kwestie związane z badaniem efektywności poradnictwa kariery, zwłaszcza w kontekście poradnictwa zapewnianego w systemach edukacji oraz poradnictwa dla osób bezrobotnych²⁴⁷,
- problematykę funkcjonowania i zorganizowania poradnictwa kariery na świecie (kierunek badań porównawczych): ostatnimi laty w poradnictwie kariery, jak podkreśla R. Sultana, prowadzi się wiele badań porównawczych²⁴⁸. Dotyczy to, jak można zauważyć, zwłaszcza rozwiązań systemowych²⁴⁹ oraz profesjonalizacji zawodu doradcy²⁵⁰. R. Sultana w innym miejscu podaje, że

²⁴⁶ OECD, *OECD Review on...*, *op. cit.*

²⁴⁷ Zob. np. N. Gikopoulou, *Report on Effective Career Guidance*, “Career Guide”, 2008, dostępny na: http://www.career-guide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf (data dostępu: 15. 01. 2013).

²⁴⁸ R. E Sultana, *Career Guidance Policies...*, *op. cit.*

²⁴⁹ Zob. np. R. G. Sultana, A. G. Watts, *Career Guidance in Public Employment Services across Europe*, “International Journal for Educational and Vocational Guidance”, (2006) 6, s. 29-46.

²⁵⁰ Zob. np. Cedefop, *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.

porównawcze badania prowadzone były ostatnimi laty przez: OECD, Unię Europejską i Bank Światowy²⁵¹,

- problematykę możliwości aplikacji rozwiązań teoretycznych w praktyce (kierunek badań skutecznych metod pracy doradców). Problematyka ta pojawia się, ponieważ wielu badaczy zauważyło swoiste „pęknięcia” lub „niespójności”, jak zjawisko to określił Marcin Szumigraj²⁵². Są nimi trudności aplikacji wypracowanych narzędzi/teorii w praktyce. Badacze w niektórych krajach próbują znaleźć odpowiedź na pytanie dotyczące przyczyn takiego stanu rzeczy,
- krytyczne analizy poradnictwa kariery, w obrębie których podkreśla się znaczenie władzy w poradnictwie²⁵³ oraz dokonuje się krytycznej analizy roli poradnictwa kariery we współczesnym świecie. Na fakt, iż poradnictwo kariery jest „kontrolą społeczną w aksamitnej rękawiczce” zwracają np. uwagę badacze duńscy, podkreślając, iż – przynajmniej w Danii – stawiając poradnictwu kariery zadanie z jednej strony pomocy w odnalezieniu się w życiu społecznym jednostkom, a z drugiej strony zadania ogólnospołeczne, decydenci poradnictwa kariery (zawsze powiązani z polityką) niejako „kierują” ścieżkami zawodowymi w pożądanym sposób²⁵⁴. Wydaje się, iż nie jest to cechą tylko poradnictwa duńskiego. W Polsce M. Szumigraj podkreślał, że zadaniem poradnictwa kariery w okresie industrializmu było umieścić „właściwego człowieka na właściwym miejscu”²⁵⁵. Wydaje się, że z perspektywy krytyki współczesnego porządku społecznego²⁵⁶ dzisiejszym zadaniem poradnictwa kariery jest umieścić KAŻDEGO człowieka po stronie „elastyczności, zatrudnialności, przedsiębiorczości, samo-odpowiedzialności” itd., przy czym kierunek rozwoju współczesnego rynku pracy uniemożliwia wskazanie jakiegokolwiek „pewnej” ścieżki rozwoju. Z tej perspektywy poradnictwo kariery, o czym już wspomniałam, może być postrzegane jako instrument reprodukcji porządku społecznego. Fakt, że badania poradnictwa kariery finansowane są m.in. przez Bank Światowy pozwala przypuszczać, że jest ono instrumentem polityki

²⁵¹ R. G. Sultana, *Career Guidance and Social Inclusion: A Challenge for Europe*, „Australian Journal of Career Development”, Vol. 19, No. 1, 2010, s. 18-23.

²⁵² M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery*..., *op. cit.*, s. 215-216.

²⁵³ M. Mielczarek, *Władza doradcy w relacjach z radzącym się*, [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 352-369.

²⁵⁴ P. Plant, R. Thomsen, *op. cit.*

²⁵⁵ M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery*..., *op. cit.*, s. 46.

²⁵⁶ Zob. np. A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *op. cit.*

neoliberalnej, która – paradoksalnie – powoduje konieczność jego rozwoju. Paradoksalność tej sytuacji polega na tym, iż założeniem polityki neoliberalnej jest wycofywanie się państwa z działań „opiekuńczych” i pomocowych, tymczasem rzeczywistość społeczna (np. rosnące bezrobocie i nierówności społeczne) niejako „wymusza” inwestycje w rozwój poradnictwa kariery. Paradoksalność tej sytuacji polega również na tym, że poradnictwo kariery (rozumiane jako forma pomocy społecznej), które samo w pewnym stopniu stało się „ofiara” neoliberalnej polityki społecznej, jest również jej instrumentem. A. Kargulowa proces ten nazywa „zdominowaniem” dyskursu poradnictwa dyskursem ekonomicznym²⁵⁷. Można zaryzykować stwierdzenie, iż jedną z przyczyn tej dominacji jest stopniowa ewolucja koncepcji neoliberalnej, która z koncepcji o ekonomicznym charakterze stała się koncepcją porządku społecznego²⁵⁸.

Jak starałam się wskazać, współczesne poradnictwo kariery generuje wiele kwestii będących przedmiotem badań. Oczywiście nie wymieniałam wszystkich podejmowanych kwestii oraz istniejących tendencji/kierunków badań. Wymagałby to, jak sądzę, odrębnych studiów. Przejdę teraz do krótkiej charakterystyki podejść teoretycznych i metodologicznych stosowanych we współczesnych badaniach.

1.3.2. Podejścia teoretyczne i metodologiczne w badaniach poradnictwa kariery

E. Siarkiewicz, analizując rozwój metodologiczny polskiego poradnictwa oraz opcje metodologiczne stosowane w badaniach wskazała, że w Polsce zaobserwować można swoisty zwrot metodologiczny „od poszukiwania epistemologicznej pewności do uznania niepewności metodologicznej”²⁵⁹. Wykorzystując rozważania wspomnianej autorki rzecz by można, że:

- w polskim poradnictwie zaobserwować można zmianę paradygmatów, obserwowaną również i w innych naukach społecznych i humanistycznych,

²⁵⁷ A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*, s. 7-14.

²⁵⁸ A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *op. cit.*

²⁵⁹ E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, *op. cit.*, s. 14 – 28.

- zwrot paradygmatyczny był konsekwencją wielu zmian, jakich doświadczyły społeczeństwa świata,
- w paradygmacie „poszukującym epistemologicznej pewności” w poradnictwie kariery częściej skupiano się na diagnozach szeroko rozumianej działalności poradniczej/doradczej (diagnozach zarówno stanu rozwoju poradnictwa, jak i diagnozach, jako metodach pracy doradców), prognozach (rozwoju poradnictwa oraz rozwoju zawodowego osób radzących się), propozycjach rozwiązań metodycznych, które mogłyby być stosowane przez doradców²⁶⁰. Jak wspomniałam wcześniej, w paradygmacie tym zakładano stabilność systemów społecznych i życia zawodowego, choć w latach 80-tych XX wieku zwracano uwagę na „słabości” tego paradygmatu²⁶¹,
- w paradygmacie, który „zaakceptował epistemologiczną niepewność” w poradnictwie kariery dostrzega się podmiotowość i „mikro-skalę” interakcji poradniczej, kontekstualność tej relacji, jej niejednoznaczność i usytuowanie w codzienności²⁶². Struktury społeczne oraz rozwój zawodowy człowieka uznawane są za niestabilne, niepewne, nieprzewidywalne.

Zmiana paradygmatów w badaniach nad poradnictwem nie jest jednak tylko cechą polskiego poradoznawstwa. Większość badaczy poradnictwa kariery na świecie podkreśla zaistniałe zmiany w podejściach. Nadmienię, iż celowo używam terminu „podejście”, wykorzystując uwagi J. McLeoda, który stwierdza, że termin „podejście” obejmuje swym znaczeniem twierdzenia filozoficzne, style, tradycje i wiedzę milczącą (ang. *tacit knowledge*)²⁶³.

Zanim przejdę do analizy podejść teoretycznych i metodologii leżącej u podstaw współczesnych badań nad poradnictwem kariery chciałabym zwrócić uwagę na istniejącą w dyskursie swoistą „niespójność”. Z jednej bowiem strony badacze wciąż podkreślają znaczenie zmiany paradygmatu w badaniach nad poradnictwem kariery, z drugiej zaś, o czym wspomniałam w poprzednim podrozdziale, wciąż widoczne jest w badaniach i praktyce poradnictwa poszukiwanie skutecznych metod, właściwego modelu poradnictwa itd. Nie można również stwierdzić, iż współczesny dyskurs i

²⁶⁰ *Ibidem*, s. 17.

²⁶¹ A. Collin, R. A. Young, *New Directions for Theories of Career*, „Human Relations”, 39(9), 1986, s. 837-853.

²⁶² E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, *op. cit.*, s. 22-30.

²⁶³ J. McLeod, *op. cit.*, s. 47.

badania „wolne” są od analizy skuteczności systemów poradnictwa, prognoz jego rozwoju, prognoz rozwoju karier itd. Ponadto, wykorzystując myśl wspomnianych już badaczy duńskich²⁶⁴ nie można stwierdzić, iż dziś poradnictwo „wolne” jest od celów podobnych do tych, jakie przypisywano mu w modernistycznym paradygmacie. Swoista presja ze strony decydentów poradnictwa nadal sprawia, że przypisuje się mu funkcje ogólnospołeczne, tym razem jednak za życiowy sukces czyniąc odpowiedzialną tylko jednostkę²⁶⁵. Co więcej, wydaje się, że podkreślanie konieczności adaptacji jednostek do współczesnego rynku pracy jest coraz bardziej widoczne w wielu krajach świata. Tego typu dążenia przypisywane bywają do paradygmatu pozytywistycznego, stąd też uprawnionym wydaje się stwierdzenie, że wymienione przez E. Siarkiewicz paradygmaty funkcjonują jednocześnie.

O jednoczesnym funkcjonowaniu obu paradygmatów świadczy także fakt, iż, jak podają Graham B. Stead, Justin C. Perry, Linda M. Munka, Heather R. Bonnett, Abbey P. Shiban i Esther Care w latach 1999-2009 w 11 najważniejszych czasopismach²⁶⁶ podejmujących problematykę poradnictwa kariery i rozwoju zawodowego aż 55,9 % publikowanych artykułów opartych było na badaniach empirycznych prowadzonych metodami ilościowymi, a następne 35,5% było teoretycznymi rozważaniami, które nie odnosiły się do badań jakościowych²⁶⁷. Wyniki przeprowadzonych przez zespół wymienionych badaczy analiz (analiz treści ponad 3.000 artykułów) przytaczam w tym miejscu, by wskazać, że choć opisywane poniżej trendy w metodologii i stosowanych założeniach teoretycznych badań są widoczne, część międzynarodowego dyskursu oparta jest na założeniach badań ilościowych.

Jakkolwiek w swoich badaniach, przyjmując teorię strukturacji A. Giddensa jako „ramę” teoretyczną analiz prowadzonych przeze mnie badań, a więc akceptując pogląd autora, że badania ilościowe i jakościowe „raczej się wzajemnie uzupełniają, niżby

²⁶⁴ P. Plant, R. Thomsen, *op. cit.*

²⁶⁵ D. Johnson, *Ubóstwo i dystrybucja – znów w polu zainteresowań neoliberalistów?* [w:] A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *op. cit.*, s. 221.

²⁶⁶ Autorzy analizowali treść artykułów następujących czasopism naukowych: “the Australian Journal of Career Development”, “British Journal of Guidance & Counselling”, “The Career Development”, “International Journal for the Advancement of Counselling”, “International Journal for Educational and Vocational Guidance”, “Journal of Counseling & Development”, “Journal of Career Assessment”, “Journal of Career Development”, “Journal of Counseling Psychology”, “Journal of Vocational Behavior”, “The Counseling Psychologist”.

²⁶⁷ G. B. Stead, J. C. Perry, L. M. Munka, H. R. Bonnett, A. P. Shiban, E. Care, *Qualitative research in career development: content analysis from 1990 to 2009*, “International Journal for Educational and Vocational Guidance”, Vol. 12, No. 2, 2012, s. 105-122.

miały być sobie przeciwstawne²⁶⁸, w tym miejscu, za wieloma autorami²⁶⁹ przyjmuję, że badania ilościowe w znacznej mierze wywodzą się z paradygmatu pozytywistycznego. Współwystępowanie obu paradygmatów sprawiło, iż w poprzednim rozdziale wyróżniłam badania prowadzone w nurcie klasycznym i krytycznym. Nie otrzymały one nazw paradygmatów ani nazw z paradygmatami się wiążących, ponieważ dotyczyły problematyki badawczej, a nie stosowanych podejść teoretycznych.

Jednoczesne funkcjonowanie obu paradygmatów jest, być może, częściowo powiązane z faktem, że, jak pisze A. Kargulowa, w proces poradnictwa uwikłanych jest wiele podmiotów życia społecznego, wśród których wymienić można m.in. „organizatorów życia społecznego”²⁷⁰. Do tychże organizatorów zaliczyć można decydentów politycznych, którzy w dużej mierze, w świecie zdominowanym przez procesy globalizacji i neoliberalny porządek społeczny, dyktują zasady postępowania nie tylko doradcom, ale również i badaczom życia społecznego²⁷¹.

Uznając więc, że w poradnictwie kariery oba paradygmaty funkcjonują jednocześnie, przejdę do analizy współczesnych trendów w metodologii i podejściach teoretycznych.

Wspomniany zwrot paradygmatyczny w analizach poradnictwa kariery wiąże się głównie z przyjęciem (uznaniem) nowych perspektyw teoretycznych, jakościowych metod badawczych, a w praktyce poradnictwa ze wspomnianym już stopniowym odejściem od poradnictwa dyrektywnego²⁷² i poszukiwaniu narracyjnych metod pracy z osobą radzącą się²⁷³.

Na poziomie podejść teoretycznych w poradnictwie kariery zwrot paradygmatyczny zaowocował głównie przyjęciem perspektywy konstruktywizmu, a więc, jak pisze Jenny Bimrose, „perspektywy, która zakłada, że ludzie sami konstruują i utrwalają rzeczywistość społeczną”²⁷⁴. Jak dalej podkreśla autorka, konstruktywizm w poradnictwie kariery zrodził zarówno nowe postrzeganie samej kariery, jak i interakcji

²⁶⁸ Zob. A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 385.

²⁶⁹ Np. M. Malewski, *Metody ilościowe i jakościowe w badaniach nad edukacją. Spór o metodologiczną komplementarność*. „Kultura i Edukacja” 1997, nr 1-2.

²⁷⁰ A. Kargulowa, *Poradnictwo ery...*, *op. cit.*, s. 21.

²⁷¹ Por. K. Moore, D. L. Kleinman, D. Hess, S. Frickel, *Science and Neoliberal Globalization: A Political Sociological Approach*, „Theory and Society”, 2011, 40(5), s. 505-532. Choć autorzy artykułu zauważyli również wiele szans rozwoju współczesnej nauki w dobie globalizacji i neoliberalnego porządku społecznego, bez wątplenia podkreślają fakt, że współczesny kontekst polityczno-gospodarczy nie jest obojętny dla pracy naukowej.

²⁷² B. Wojtasik, *Refleksyjne...*, *op. cit.*, s. 349.

²⁷³ Zob. J. Minta, *Od aktora...*, *op. cit.*

²⁷⁴ J. Bimrose, *Constructivist Approaches & Narrative Counselling*, dostępne na: <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/new-theories/constructivism> (data dostępu: 17.03.2013).

poradniczej²⁷⁵. Ponieważ sam konstruktywizm i jego zastosowanie jest dobrze opisany zarówno w literaturze zagranicznej²⁷⁶, jak i polskiej²⁷⁷, ograniczę się tylko do wskazania go jako podejścia wykorzystywanego we współczesnych badaniach poradnictwa kariery.

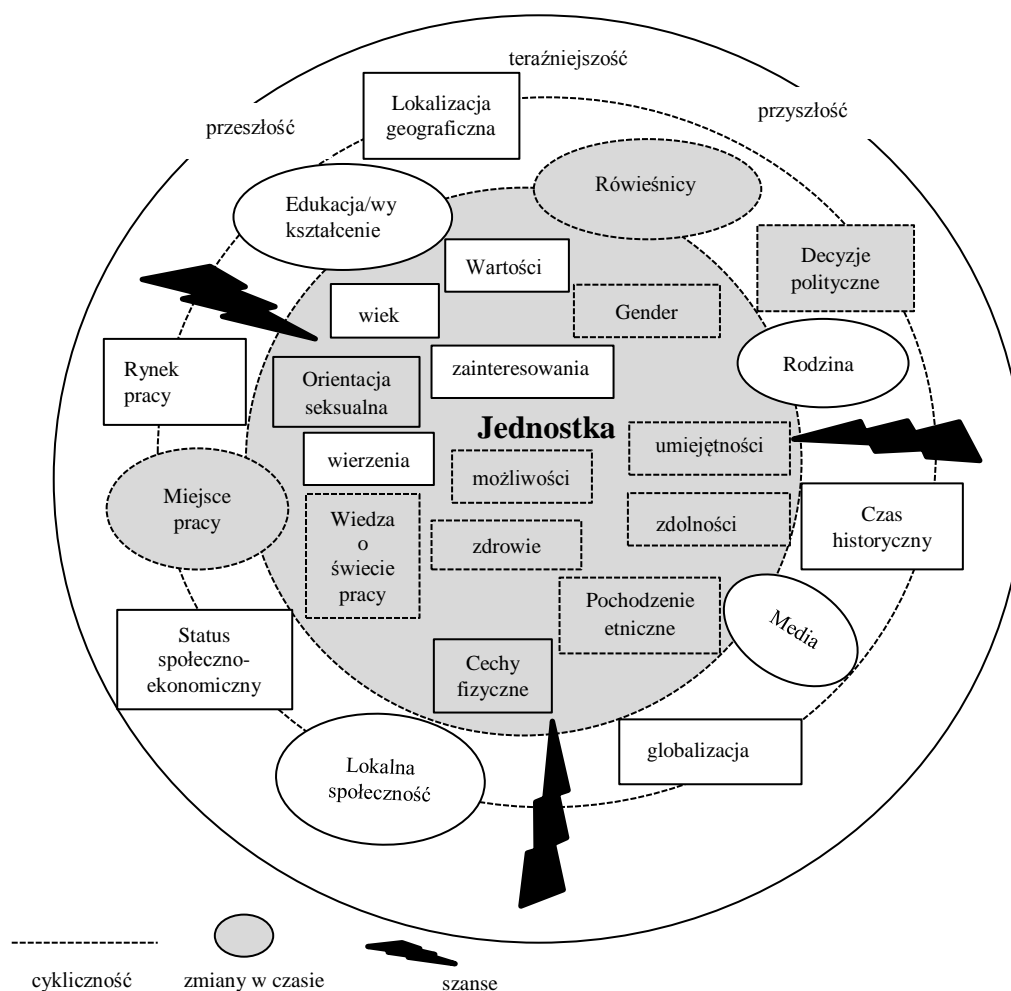
Podjęcie to jest stale rozwijane i doczekało się różnych interpretacji, wśród których znajduje się np. zaproponowana przez Mary McMahon, Wendy Patton i Marka Watsona aplikacja do poradnictwa kariery ramowej teorii systemów rozwoju kariery (ang. *The Systems Theory Framework (STF) of Career Development*). STF jest uznawana za „metateoretyczną analizę rozwoju kariery”²⁷⁸. Przedstawienie jej wymagałoby odrębnego opracowania. Ograniczę się więc do przedstawienia rysunku obrazującego rozumienie kariery w tej teorii, zaproponowanego przez autorów.

²⁷⁵ Ibidem.

²⁷⁶ Zob. Np. M. L. Savickas, *Constructivist Counseling for Career Indecision*, “The Career Development Quarterly”, Volume 43, Issue 4, June 1995, s. 363-373; B. Law, *Career-learning Narratives – Telling, Showing and Mapping* (2007), dostępne na: www.hihohiho.com/magazine/features/cafstorypract.ppt (data dostępu: 23. 05. 2013); M. McMahon, W. Patton, *Career counselling...*, op. cit.; i inni.

²⁷⁷ Zob. np. B. D. Gołębiak, *Aplikacje konstruktywizmu do poradnictwa. Inspiracje pedeutologiczne* [w:] A. Kargulowa (red.) *Poradnictwo...* op. cit.; J. Kłodkowska, *Aplikacja konstruktywizmu do poradnictwa*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62) 2010, s. 198-2011; J. Kłodkowska, *Konstruktywistyczna perspektywa poradniczej rzeczywistości*, „Dyskursy Młodych Andragogów”, 14, Zielona Góra 2013.

²⁷⁸ M. McMahon, W. Patton, M. Watson, *Creating Career Stories through Reflection: An Application of the Systems Theory Framework of Career Development*, “Australian Journal of Career Development” 2004, 13(3), s. 14.



Rys. 1 Kariera w ujęciu STF, źródło: W. Patton, M. McMahon, *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1999.

Innym, rozwiniętym na podstawie konstruktywizmu, choć w szczególny sposób go „przekraczającym” podejściem teoretycznym, coraz częściej wykorzystywanym w poradnictwie kariery, jest teoria ‘dialogowego ja’, rozwijana głównie przez Huberta Hermansa i jego zespół. Teoria ta opiera się na założeniu, że tożsamość człowieka to różne, relatywnie autonomiczne pozycje jego „ja”. Jak twierdzą Hubert J. M. Hermans, Harry J. G. Kempen i Rens J. P. van Loon teoria ta tym różni się od innych teorii „ja”, że wykracza poza indywidualizm i racjonalizm oraz znacząco różni się od kartezjańskiego *cogito*. Stosunkowo autonomiczne „ja” tworzą „rodzinę różnych pozycji ja”, która jest w nieustannym dialogu²⁷⁹. Ze względu na akcentowanie znaczenia dialogu i narracji w rozwoju tożsamości człowieka, teoria ta jest

²⁷⁹ H. J. M. Hermans, H. J. G. Kempen, R. J. P. van Loon, *The Dialogical Self. Beyond Individualism and Rationalism*, „American Psychologist”, January 1992, s. 29.

wykorzystywana jako teoretyczne ramy interpretacji współczesnego poradnictwa kariery, akcentującego znaczenie dialogu oraz narracji budowanych przez osoby radzące się. Do teorii tej powrócę w dalszej części tekstu, ponieważ jest ona często stosowana w badaniach prowadzonych w Holandii.

Innym, coraz częściej stosowanym podejściem (lub ramą teoretyczną interpretacji badań) w poradnictwie kariery jest teoria chaosu, którą wykorzystuje się zarówno do analizowania wspomnianej już problematyki wzorów współczesnych karier²⁸⁰, jak i współczesnych modeli poradnictwa oraz metod pracy doradców. Robert G. L. Pryor, Norman E. Amundson oraz Jim E. H. Bright twierdzą, że współczesna teoria chaosu karier (ang. *The Chaos Theory of Careers*, skrót: CTC) przede wszystkim zakłada, że im bardziej skomplikowana jest rzeczywistość społeczna, tym więcej nieprzewidywanych zdarzeń będzie generować. W życiu jednostki skutkuje to tym, że pojawiające się przed nią opcje/zdarzenia są tylko jedną z wielu możliwości. Wszystkie zaś elementy rzeczywistości społecznej są ze sobą silnie połączone. Zmiana jednego z nich może mieć poważne konsekwencje dla innego elementu. Jak stwierdzają autorzy, takie założenia mają dość poważne konsekwencje dla poradnictwa kariery i wymagają uwzględniania wielu nowych czynników. Stąd też badacze ci rozwijają cały model poradnictwa kariery oparty na tej teorii²⁸¹. W Polsce analiz poradnictwa kariery z wykorzystaniem teorii chaosu dokonuje M. Szumigraj, choć badacz ten nie stosuje teorii chaosu do analizy wzorów karier²⁸².

Kolejną tendencją, jaką można wyróżnić, jest wykorzystywanie do analiz poradnictwa kariery teorii socjologicznych, autorów takich jak Pierre Bourdieu lub Anthony Giddens. Tendencja ta jest jednak widoczna nie we wszystkich krajach. Aplikacji teorii socjologicznych dokonuje się głównie w krajach skandynawskich, takich jak Szwecja²⁸³, Norwegia²⁸⁴, w Islandii²⁸⁵ oraz w Polsce²⁸⁶. Przyjęcie ram

²⁸⁰ J. Bright, R. G. L. Pryor, *The chaos theory of careers: A user's guide*, "The Career Development Quarterly", 53, 2005, s. 291-305.

²⁸¹ R. G. L. Pryor, N. E. Amundson, J. E. H. Bright, *Probabilities and possibilities: the strategic counseling implications of the chaos theory of careers*, "The Career Development Quarterly", Vol. 56, Issue 4, 2008, s. 309-318.

²⁸² M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery...*, *op. cit.*

²⁸³ G. Lindh, E. Dahlin, *op. cit.*, s. 194.

²⁸⁴ T. Inglar, *Career guidance counseling in a globalized society. Strategies and tools for career counseling*. Referat zaprezentowany podczas "International career guidance conference", Cape Town, South Africa, 19.-21. October 2011, dostępny na: www.apollo.co.za/.../TronInglarVocationalTeachers.. (data dostępu: 12. 05. 2013).

²⁸⁵ Zob. G. Vilhjálmssdóttir, *The relevance of Pierre Bourdieu within guidance*, Referat wygłoszony podczas "IAEVG International Conference Career Guidance for Social Justice, Prosperity and

socjologicznej interpretacji poradnictwa kariery zbliża badaczy do postrzegania poradnictwa kariery jako procesu społecznego, co, jak się wydaje, jest szczególnie widoczne w polskim poradownictwie i tym właśnie wyróżnia się poradownictwo spośród innych analiz poradnictwa²⁸⁷.

Zwrot paradygmatyczny w poradnictwie kariery zaowocował również zmianą metod i technik badawczych. Wspomniani już G. B. Stead, J. C. Perry, L. M. Munka, H. R. Bonnett, A. P. Shiban i E. Care, podają, iż wśród „najczęściej stosowanych przez badaczy podejść/projektów i metod jakościowych znajdują się kolejno:

- analiza przypadków (ang. *case study*),
- teoria ugruntowana,
- analiza treści,
- badania narracyjne,
- konsensualne badania jakościowe (ang. *consensual qualitative research*, CQR),
- fenomenologia,
- badania w działaniu i badania uczestniczące,
- badania biograficzne,
- badania etnograficzne.

Zdecydowanie najczęściej używaną techniką jest wywiad²⁸⁸. Należy jednak podkreślić, że cytowani autorzy wskazują, że tylko 6,3 % spośród analizowanych przez nich 3279 artykułów zawartych w jedenastu najważniejszych czasopismach podejmujących problematykę kariery i poradnictwa kariery opartych było na empirycznych badaniach prowadzonych metodami jakościowymi. Tylko 0,4 % było artykułami teoretycznymi odnoszącymi się do metod jakościowych²⁸⁹.

Przedstawione przez tę grupę badaczy wyniki analiz treści artykułów tłumaczą, jak sędzę, dlaczego czołowi badacze poradnictwa kariery, wokół których jednoczą się grupy badawcze oraz tworzą się międzynarodowe organizacje i stowarzyszenia, takie jak np. European Society for Vocational Designing and Career Counseling, zwracają uwagę na konieczność promowania metod jakościowych w poradnictwie²⁹⁰.

Sustainable Employment: Challenges for the 21st Century, October 3rd - 6th 2012, Mannheim, Germany, dostępne na: www.iaevg-conference-2012-mannheim.com/.../Vilh... (data dostępu: 17. 01. 2013)

²⁸⁶ Np. mgr Michał Mielczarek z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej dokonuje analiz Urzędów Pracy, wykorzystując teorię pola P. Bourdieu.

²⁸⁷ A. Bilon, *Poradownictwo...*, *op. cit.*

²⁸⁸ G. B. Stead, J. C. Perry, L. M. Munka, H. R. Bonnett, A. P. Shiban, E. Care, *op. cit.*, s. 115.

²⁸⁹ *Ibidem*, s. 112.

²⁹⁰ M. L. Savickas, *The next...*, *op. cit.*

Podsumowując analizę współczesnych tendencji widocznych w badaniach i teoriach poradnictwa kariery chciałabym zwrócić uwagę na kilka kwestii:

- jak wcześniej wspomniałam, badania naukowe, traktowane jako swoisty proces życia społecznego i aktywność człowieka, podlegają tendencjom do ujednolicania i różnicowania się. W ich wyniku obserwować można zarówno wiele podobieństw w tendencjach badawczych, jak i różnic regionalnych. Choć na świecie generalnie to psychologia zawodu (i jej „warianty”) jest dyscypliną, w obrębie której prowadzi się największą ilość badań poradnictwa kariery, są kraje, jak np. Polska i kraje skandynawskie, w których stosuje się niejako szerszą perspektywę postrzegania poradnictwa.
- na świecie wyraźnie widoczna jest tendencja do stosunkowo trudnego „przejścia” paradygmatycznego. Większość badań prowadzona jest metodami ilościowymi. Przytaczani już przeze mnie G. B. Stead, J. C. Perry, L. M. Munka, H. R. Bonnett, A. P. Shiban i E. Care wskazują również, że dużo częściej w badaniach nad poradnictwem kariery stosuje się łączenie metod ilościowych z jakościowymi, niż same metody jakościowe. Istotne jest również to, że trend ten niemalże nie zmieniał się w latach 1999 – 2009. Nawet, gdy w roku 2007 w publikacjach naukowych pojawiło się mniej artykułów opartych na badaniach empirycznych, w których zastosowano zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe, odbyło się to jednocześnie ze wzrostem wykorzystania badań ilościowych, nie jakościowych²⁹¹.
- we współczesnych badaniach poradnictwa kariery wyraźnie można zaobserwować tendencje do **promowania** znaczenia nie tylko badań naukowych prowadzonych metodami jakościowymi, ale również metod pracy opartych na analizie biografii, metod narracyjnych itd. Promocja ta odzwierciedla się np. w tworzeniu międzynarodowych organizacji, zespołów badawczych itd. Jest też być może powiązana z faktem, że, od 2004 roku można wyraźnie zauważyć przypisywanie poradnictwu kariery coraz większego znaczenia przez Unię Europejską²⁹², co zdecydowanie sprzyja poszukiwaniu nowych podejść i metod w poradnictwie kariery.

²⁹¹ G. B. Stead, J. C. Perry, L. M. Munka, H. R. Bonnett, A. P. Shiban, E. Care, *op. cit.*, s. 113.

²⁹² Por. European Lifelong Guidance policy (ELGPN), *A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008 – 2010*, Jyväskylä, 2010; S. Drzażdżewski, *Co spowalnia reorientację poradnictwa zawodowego na użytkownika?* [w:] A., Atlas, M. Zdziarska (red.), *Nowe tendencje w poradnictwie zawodowym*, Biuletyn Programu Leonardo da Vinci, nr 1 2008, dostępny na:

- wśród promowanych podejść/koncepcji dominuje podejście konstruktywistyczne, choć i sam konstruktywizm nie jest wolny od krytyki²⁹³. Podejściu temu zarzuca się, że, w zbyt małym stopniu uwzględnia ono czynniki (uwarunkowania) społeczne (i systemowe) i zbyt mocno akcentuje sprawczość (ang. *agency*) człowieka, zwłaszcza w dobie kryzysu ekonomicznego i „świata znikającej pracy”²⁹⁴, w której to jednak nie tylko od jednostki zależy, czy zdobędzie ona zatrudnienie lub powiedzie się jej własna działalność gospodarcza.

Mam świadomość faktu, iż nie zidentyfikowałam wszystkich istniejących w badaniach poradnictwa kariery tendencji, podejść teoretycznych, metodologicznych itd. Celem moim było jedynie wskazanie tych najistotniejszych oraz przedstawienie ogólnego obrazu badań prowadzonych w obszarze poradnictwa kariery. Bardziej szczegółowa analiza mogłaby stać się przedmiotem odrębnej pracy naukowej. Przejdę teraz do opisu metodologii badań własnych.

www.leonardo.org.pl/sites/leonardo.org.pl/.../biuletyn-ldv2008-01.pdf

²⁹³ Por. np. P. Bołtuć, *Konstruktywizm w e-edukacji oraz jego krytyka*, dostępny na: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/41/id/863> (data dostępu: 18.05.2013).

²⁹⁴ T. Szkudlarek, „*Koniec pracy*” czy *koniec zatrudnienia?* *Edukacja wobec presji światowego rynku* [w:] A. Kargulowa, A. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.), *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, Wydawnictwo Naukowe IMPULS, Kraków 2005.

Rozdział II Metodologia badań własnych

2.1. Cel, przedmiot badań i pytania badawcze

Celem mojej pracy jest opisanie poradnictwa kariery w Holandii oraz próba refleksji nad możliwościami (perspektywami) aplikacji niektórych rozwiązań holenderskich w Polsce.

Poradnictwo kariery w Holandii oraz perspektywy aplikacji rozwiązań wypracowanych w tym kraju w Polsce były zatem przedmiotem moich badań.

Opisanie holenderskiego poradnictwa wymaga zrozumienia i wyjaśnienia mechanizmów organizacji poradnictwa kariery w Holandii i wiąże się z analizą założeń, które leżą u jego podstaw. Zatem organizacja poradnictwa kariery oraz jej założenia znajdują się w obszarze moich zainteresowań badawczych, a zrozumienie ich i opisanie w mojej pracy stanowi także jeden jej celów.

Ponieważ interesowało mnie poradnictwo kariery w kraju innym niż Polska, starałam się przyjąć postawę badacza poznającego inną kulturę, co sprawiło, iż za swój proces badawczy uważam nie tylko przeprowadzone przeze mnie badania empiryczne, lecz również szereg analiz dokonanych zanim ostatecznie sformułowałam swoje pytania badawcze. W ich wyniku doszłam do wniosku, iż interesuje mnie nie tyle sama struktura (w jej tradycyjnym rozumieniu, jako „układ i wzajemne relacje stanowiące całość, budowa; ustrój”) poradnictwa kariery w Holandii lub to, co A. Giddens określa „porządkiem instytucjonalnym”²⁹⁵, ile właśnie sposób, w jaki poradnictwo kariery w Holandii „tworzy się” (strukturuje). Struktura poradnictwa kariery może być bowiem postrzegana jako efekt innych procesów społecznych, „dziejących się” w ramach konkretnej praktyki społecznej.

Do wniosku takiego doszłam, ponieważ proces poznawania kultury holenderskiej pozwolił mi zauważyć, że wiele obszarów życia społecznego w tym kraju (a dokładniej praktyk społecznych i instytucji²⁹⁶, np. instytucji kultury, instytucji powiązanych z pomocą społeczną, tzw. instytucji społeczeństwa obywatelskiego itd.)

²⁹⁵ A. Giddens, *Stanowienie....*, op. cit., s. 379.

²⁹⁶ Tu: w jednym ze znaczeń, jakie nadał terminowi temu Jan Szczepański, który wskazał, że instytucja oznaczać może pewne formy organizacyjne zespołu czynności wykonywanych przez niektórych członków grupy w imieniu całej grupy; J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa 1966.

zorganizowanych jest w sposób typowy dla kultury społeczeństwa tego kraju. Cechą charakterystyczną holenderskich instytucji jest więc nie tyle ich ostateczny kształt (porządek instytucjonalny), ile zasady na podstawie których instytucje holenderskie są tworzone. Potwierdzenie swoich spostrzeżeń znalazłam w literaturze przedmiotu²⁹⁷. Do zwrócenia uwagi na zasady organizacji instytucji poradnictwa kariery skłonił mnie również wielokrotnie podkreślany w poprzednim rozdziale fakt, że poradnictwo to osadzone jest w różnych kontekstach życia społecznego.

Etap podejmowania prób poznania i zrozumienia zasad organizacji holenderskiego życia społecznego określiłabym jako pierwszą fazę swoich badań, w której próbowałam odpowiedzieć na następujące pytania ogólne, mając świadomość złożoności kwestii, które poruszam i tego, że sens zadawania takich pytań w ogóle bywa kwestionowany²⁹⁸:

Jaka jest kultura holenderska?

Czym charakteryzuje się społeczeństwo holenderskie?

Jakie ogólne zasady życia społecznego funkcjonują w tym kraju?

Odpowiedzi na te pytania dostarczyły mi zarówno wizyty studyjne w Holandii, obserwacje praktyk i wybranych elementów życia społecznego, dyskusje z badaczami poradnictwa, jak i analiza literatury dotyczącej historii i kultury społeczeństwa holenderskiego. Wyniki tej fazy badań przedstawione są głównie w rozdziale III niniejszej pracy. Chciałabym jednak wyraźnie zaznaczyć, że i dalsza część moich badań zawiera wiele elementów analiz dokonanych w pierwszej fazie moich badań.

Przedstawiona powyżej faza badań służyć miała do operacjonalizacji pytań badawczych. Ostatecznie sformułowałam następujące pytania badawcze:

Jak strukturuje się poradnictwo kariery w Holandii? (Jak „tworzy się” poradnictwo kariery?)

Jakie istnieją perspektywy aplikacji rozwiązań holenderskich w zakresie poradnictwa kariery w Polsce?

²⁹⁷ Zob. np. L. Delsen, *Exit polder model? Socioeconomic Changes in the Netherlands*, Praeger Publishers, Westport, 2002.

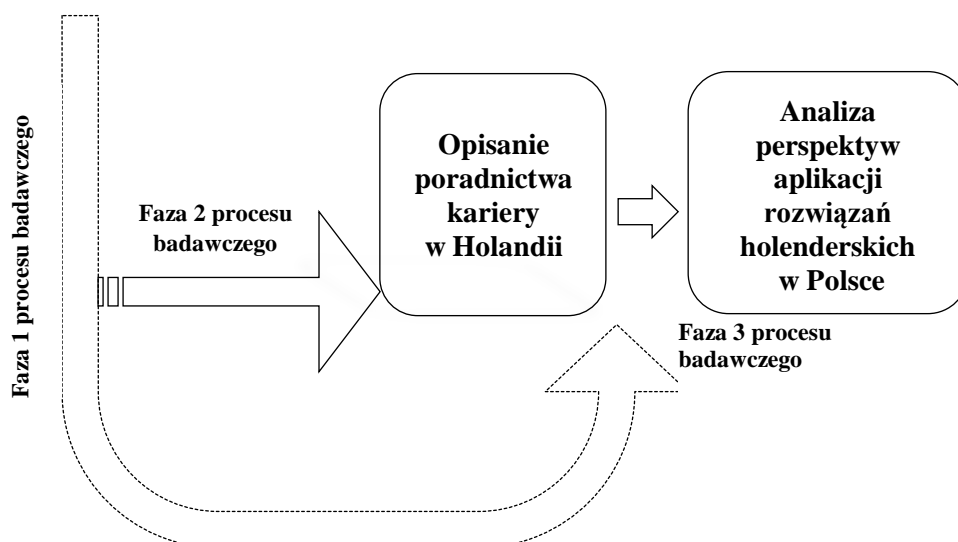
²⁹⁸ Zob. E. Bendyk, *Czy społeczeństwo to fikcja? Księżę sieci*. Polityka.pl, 11 dostępne na: <http://www.polityka.pl/nauka/czlowiek/1522923,1,czy-spoleczenstwo-to-fikcja.read> (data dostępu: 13. 04. 2013)

Aby odpowiedzieć na te pytania sformułowałam następujące pytania szczegółowe:

1. Jak rozwijało się poradnictwo kariery w Holandii?
2. Jakie zbiory reguł i zasobów uwikłane są w proces strukturacji systemu poradnictwa kariery w Holandii? (Na jakich zasadach tworzone jest poradnictwo kariery w Holandii?)
3. W jaki sposób realizowane są główne założenia poradnictwa kariery w holenderskich instytucjach?, (W jaki sposób poradnictwo kariery w Holandii jest wytwarzane, odtwarzane, ugruntowane w działalności podmiotów?)
4. W jaki sposób poradnictwo kariery w Holandii jest „zintegrowane”? (Jaka jest jego spójność?)
5. Czym różni się w wymienionych zakresach poradnictwo kariery w Holandii od polskiego poradnictwa kariery?

Udzielenie odpowiedzi na powyższe pytania wiązało się z faktem, że mój proces badawczy został podzielony na kolejne dwie fazy: pierwszą z nich stanowiło badanie poradnictwa kariery w Holandii, drugą zaś podjęcie rozważań na temat perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce. Tę ostatnią (3 faza badań) wyraźnie jednak oddzielałam od fazy pierwszej i drugiej, ponieważ w tej fazie zastosowałam mniej technik badawczych. Analizy polskiego poradnictwa kariery dokonałam na podstawie literatury przedmiotu.

Chciałabym dodać, że wyróżnione przeze mnie pierwsze dwie fazy badań nie miały jednak linearnego przebiegu, co oznacza, iż badanie poradnictwa kariery w Holandii nadal, jak uważam, było również badaniem holenderskiej kultury i holenderskiego życia społecznego. Uważam, iż taki przebieg badań był konieczny również ze względu na podkreślany przeze mnie fakt, że poradnictwo kariery jest osadzone w jednym z najbardziej podstawowych kontekstów, jakim jest kontekst kultury. Przebieg mojego procesu badawczego może oddać poniższy rysunek, poprzez który chciałabym wskazać relację pomiędzy fazami badań.



Rys. 2 Przebieg procesu badawczego, źródło: opracowanie własne

Opisana w rozdziale I wielowymiarowość i wieloaspektowość poradnictwa kariery oraz sformułowane pytania badawcze skłoniły mnie do poszukiwania perspektywy teoretycznej, która pozwoliłaby mi ująć i zinterpretować tak wiele kontekstów, które są powiązane z tym, w jaki sposób poradnictwo kariery jest zorganizowane (lub, jak pisałam wcześniej „tworzy się”). Istotne było również dla mnie, by perspektywa teoretyczna, którą przyjmę pozwoliła mi na ujęcie i usystematyzowanie zasad organizacji poradnictwa kariery. Szczególnie istotne było w tym to, bym dzięki perspektywie teoretycznej mogła uwzględnić znaczenie kultury dla organizacji poradnictwa gdyż, jak starałam się pokrótce wskazać w rozdziale I, może ona stanowić niemalże najbardziej podstawowy kontekst organizacji poradnictwa w danym kraju.

Innym „zadaniem”, jakie stawiałam przed teoretyczną perspektywą analizy przeprowadzonych badań była możliwość ujęcia dynamiki procesu tworzenia się poradnictwa kariery. Chodziło o to, by w budowanej teorii nie zakładano, że systemy są zastane.

Taką perspektywą teoretyczną, jak sądzę, okazała się teoria strukturacji A. Giddensa, którą opisuję w następnym podrozdziale. Teoria ta pozwoliła mi również na rozstrzygnięcie istotnego dylematu związanego z badaniem strukturacji systemów i udzielenie odpowiedzi na pytanie: Jak badać systemy? Jej główną zaletą w tej kwestii okazało się to, iż A. Giddens dokonał próby unieważnienia dychotomii jednostka – system społeczny. Szerzej piszę o tym w następnym podrozdziale. Tu dodam, że przyjęcie tej perspektywy w pewien sposób „upoważnia” badacza do opisu systemów

na podstawie badań przeprowadzonych z konkretnymi jednostkami, nie umniejszając znaczenia żadnemu z tych elementów, jak czynią to, zdaniem A. Giddensa, teorie „ortodoksyjne” (takie, jak strukturalizm, funkcjonalizm i tzw. „teorie rozumiejące”)²⁹⁹. Jest ona zatem tzw. „trzecią drogą”, zarówno w założeniach teoretycznych, jak i metodologicznych³⁰⁰. O potrzebie poszukiwania „trzeciej drogi” świadczy choćby wskazany przeze mnie fakt, iż w badaniach poradnictwa kariery częściej spotyka się podejścia, które łączą metody jakościowe z ilościowymi, niż badania jakościowe³⁰¹.

Ponadto, jak sądzę, stosowanie „klasycznych” teorii socjologicznych do interpretacji poradnictwa kariery pozwala na rzeczywiste ukazanie jego złożoności i wielowymiarowości. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy przedmiotem badań jest poradnictwo kariery w kraju innym niż Polska. „Systemowe” teorie, takie, jak teoria strukturacji A. Giddensa, pozwalają „uchwycić” badaczowi więcej kontekstów i aspektów/wymiarów tego poradnictwa właśnie dlatego, że traktują o całym społeczeństwie, które starałam się poznać i zrozumieć we wspomnianej już wcześniej pierwszej fazie moich badań.

2.2. Teoria strukturacji jako perspektywa teoretyczna i metoda badawcza

Jonathan H. Turner w swojej książce „Struktura teorii socjologicznej” napisał, iż teoria strukturacji A. Giddensa jest „jednym z najbardziej twórczych osiągnięć teoretycznych drugiej połowy XX wieku”³⁰² i jest największym wkładem autora w rozwój myśli socjologicznej.

Znaczenie tej teorii wynika z faktu, iż, jak pisze Agnieszka Kołodziej-Durnaś, Giddens zaproponował w niej „różnego rodzaju transgresje, czyli przekraczanie granic na różnych płaszczyznach, ustalonych już w teorii społecznej. Przyjmują one formę przewyżczania dualizmów”³⁰³. Wśród najważniejszych dualizmów, którym Giddens wyraźnie się sprzeciwił są:

- makrosocjologia vs mikrosocjologia,

²⁹⁹ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 11 – 34.

³⁰⁰ A. Kołodziej-Durnaś, *O teorii strukturacji Anthony’ego Giddensa jako poszukiwaniu trzeciej drogi w naukach społecznych*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2004.

³⁰¹ G. B. Stead, J. C. Perry, L. M. Munka, H. R. Bonnett, A. P. Shiban, E. Care, *op. cit.*, s. 113

³⁰² J. H., Turner, *Struktura teorii socjologicznej*. Wydanie Nowe, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 570.

³⁰³ A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*, .s. 99.

- subiektywizm vs obiektywizm,
- realizm vs nominalizm,
- struktura vs działanie,
- woluntaryzm vs determinizm,
- metody ilościowe vs metody jakościowe³⁰⁴.

Giddens zaproponował więc nowe spojrzenie na społeczeństwo (wraz z nowymi założeniami ontologicznymi i ontycznymi), nauki społeczne (sporo uwagi autor poświęcił rozważaniom epistemologicznym) i rolę teorii we współczesnych naukach społecznych³⁰⁵.

W opinii J. H. Turnera teoria strukturacji „pozostaje wiązką pojęć uwrażliwiających, powiązanych ze sobą fragmentarycznie. Pojęciem kluczowym jest *strukturacja*, zaprojektowana tak, by ukazać *dualność struktury*”³⁰⁶. Jest to efektem tego, jak w latach 80-tych XX wieku podkreślał J. H. Turner, że Giddens „odmówił” naukom społecznym możliwości poszukiwania praw abstrakcyjnych³⁰⁷. W dalszej części przedstawię znaczenie obu wspomnianych pojęć. **W tym miejscu podkreślę, iż uważam, podobnie, jak i inni badacze, którzy zastosowali teorię strukturacji w swoich badaniach³⁰⁸, iż może stanowić ona zarówno ramę teoretyczną dla analiz prowadzonych badań, jak i metodę badawczą, choć jako metoda, wymaga ona dokonania interpretacji i operacjonalizacji.** Takiej próby podjęłam się prowadząc badania poradnictwa kariery w Holandii. Piszę o tym w dalszej części tekstu.

Agnieszka Kołodziej-Durnaś wyraźnie wskazała, że choć w historii myśli socjologicznej prób przełamania dychotomii pomiędzy jednostką a strukturą społeczną dokonywali już m.in. badacze tacy, jak Karol Marks i Florian Znaniecki³⁰⁹, to Giddens najpełniej przedstawił koncepcję, w której dychotomie te zostały przełamane³¹⁰. Zainteresowanie innych badaczy teoriami, których celem jest wspomniana wcześniej transgresja w teoriach społecznych świadczy o tym, że wśród badaczy życia społecznego coraz częściej zauważalna jest taka potrzeba.

³⁰⁴ Ibidem, s. 99 -101.

³⁰⁵ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*

³⁰⁶ J. H., Turner, *Struktura...*, *op. cit.*, s. 573.

³⁰⁷ J. H. Turner, *The theory of structuration, Review Essay*, “American Journal of Sociology”, Vol. 91, Issue 4, Jan. 1986, s. 970.

³⁰⁸ A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*, s. 88-98.

³⁰⁹ Ibidem, s. 102-110.

³¹⁰ Ibidem, s. 135.

Zainteresowanie to widoczne jest również w polskiej nauce. Choć nie są mi znane badania przeprowadzone „metodą strukturacji”, zauważyłam, że teoria strukturacji cieszy się coraz większym zainteresowaniem polskich badaczy. Ostatnimi laty Teresa Hejnicka-Bezwińska dokonała próby konceptualizacji przedmiotu badań pedagogicznych z punktu widzenia teorii strukturacji, wyraźnie lokując przedmiot badań pedagogiki w nurcie „pedagogiki refleksyjnej”³¹¹. Olga Urban zwróciła uwagę na fakt, że w ramach teorii strukturacji możliwe jest rozbudowanie koncepcji tożsamości człowieka³¹². Agnieszka Cybal-Michalska podkreśliła z kolei, iż teoria strukturacji daje podstawy do głębokich analiz współczesnych karier³¹³.

Widoczne zainteresowanie „alternatywnymi” teoriami warto również, jak sędzę, uwzględnić w badaniach nad poradnictwem kariery. Prób stosowania teorii strukturacji w analizach poradnictwa kariery dokonują również norweski badacz Tron Inglar oraz Stephen R. Barley³¹⁴, choć skupiają się oni na zupełnie innych aspektach tej teorii. U podstaw badań T. Inglara leży założenie, że poradnictwo kariery jest głównie interakcją międzyosobową. S. R. Barley zajmuje się badaniem karier. W związku z tym ich aplikacje tej teorii mają inny charakter³¹⁵ od zaproponowanego w tej pracy.

Konsekwencją prób przełamania dychotomii w naukach społecznych jest pojawiająca się swoista trudność z przyporządkowaniem badań opartych na teoriach tych przełomów dokonujących do konkretnych paradygmatów, np. według podziału zaproponowanego przez Egon G. Guba i Yvonne S. Lincoln, którzy wyraźnie wyróżnili następujące paradygmaty:

- pozytywistyczny,
- postpozytywistyczny,
- teorie krytyczne i inne,
- konstruktywizm³¹⁶.

³¹¹ T. Hejnicka-Bezwińska, *Konceptualizacja badań pedagogicznych w kontekście społecznej teorii strukturacji Anthony’ego Giddensa* [w:] K. Rubacha (red.), *Konceptualizacje przedmiotu badań pedagogiki*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, 2008.

³¹² O. Urban, *Kondycja człowieka w kulturze ryzyka – socjologiczne ujęcia problemu* [w:] E. Kantowicz, G. Orzechowska (red.), *Zagrożone człowieczeństwo, tom II Obszary zagrożeń człowieka w realiach współczesności*, Wydawnictwo IMPULS, Kraków 2012, s. 129-139.

³¹³ A. Cybal-Michalska, *op. cit.*, s. 83-97.

³¹⁴ S. R. Barley, *Careers, identity, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology* [w:] M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (eds.) *Handbook of career theory*, Cambridge 2004.

³¹⁵ T. Inglar, *op. cit.*

³¹⁶ E. G. Guba, Y. S. Lincoln, *Kontrowersje wokół paradygmatów, sprzeczności i wylaniające się zbieżności* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych. Tom 1*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 280- 310.

Ponieważ sam Giddens wyraźnie podkreśla, że każda teoria socjologiczna jest ze swej natury krytyczna, warto, być może, zauważyć, że najbliższym teorii strukturacji jest właśnie paradygmat krytyczny.

Poniżej przedstawię wybrane założenia teorii strukturacji i najważniejsze jej pojęcia. Następnie przedstawię, w jaki sposób zastosowałam tę teorię w swoich badaniach. Ponieważ teoria strukturacji jest teorią niejako „systemową” i o wysokim stopniu abstrakcji, ograniczę się tylko do przedstawienia kilku istotnych dla tej teorii kwestii. „Opracowanie” teorii strukturacji wymagałoby odrębnych studiów teoretycznych, a nie jest to celem mojej pracy.

2.2.1. Wybrane założenia i pojęcia teorii strukturacji

Teoria strukturacji, jak ujmują to sam Giddens, jest odpowiedzią na dominujące w socjologii teorie „ortodoksyjne”, do których zalicza zarówno strukturalizm, funkcjonalizm, jak i tzw. socjologię rozumiejącą. Zdaniem Giddensa ortodoksyjność tych teorii polega na błędnych założeniach – w przypadku strukturalizmu i funkcjonalizmu, że struktura społeczeństwa jest czymś „odrębnym, niezależnym, ograniczającym jednostki, lub – jak w przypadku tzw. socjologii rozumiejącej - nie istnieje twór taki, jak struktura (a nawet społeczeństwo) i to jednostki są głównymi aktorami życia społecznego (stanowiska te, wykluczające się i ze sobą sprzeczne Giddens ujmują jako opozycję: indywidualizm – obiektywizm).

Spór ten, jak podaje John Parker³¹⁷, istnieje w socjologii od wielu lat i w swej istocie dotyczy tego, w jaki sposób tworzone jest społeczeństwo oraz w jaki sposób jednostka jest ograniczana przez struktury i systemy społeczne. Inaczej zwany jest sporem o sprawczość (ang. *agency*). Jedne koncepcje akcentują znaczenie struktur społecznych i faktu, że człowiek działać może tylko w ich obrębie (strukturalizm, funkcjonalizm), inne zaś akcentują znaczenie faktu, że społeczeństwo (i działanie) tworzone jest przez jednostki, wobec czego to one właśnie tworzą struktury i systemy społeczne (indywidualizm, konstruktywizm). Giddens wyraźnie krytykuje każde z tych podejść, ale, jak podkreśla J. H. Turner, nie poprzestaje na krytyce, przez wiele lat budując teorię strukturacji³¹⁸, opartą na wielu tradycjach teoretycznych: symbolicznym interakcjonizmie, podejściu dramaturgicznym, fenomenologii, etnometodologii,

³¹⁷ J. Parker, *Structuration*, Open University Press, Philadelphia, 2000.

³¹⁸ J. H. Turner, *The theory...*, *op. cit.*, s. 970.

strukturalizmie, funkcjonalizmie, psychoanalizie, marksizmie³¹⁹ oraz geografii diachronicznej. Jest to zatem, jak widać, teoria bardzo złożona. Zarzuca się jej nadmierny eklektyzm³²⁰. A. Kołodziej-Durnaś podkreśla jednak, że eklektyzm teorii społecznych jest wyrazem współczesnego poziomu wiedzy społecznej i jest wymogiem czasu³²¹. Między innymi z tych powodów, zdaniem autorki, należy poważnie zastanowić się, czy zarzut eklektyzmu może w ogóle być zarzutem wobec współczesnych teorii³²².

Giddens proponuje odmienne podejście do struktury społecznej, traktując ją jako „reguły i zasoby uczestniczące w reprodukcji systemów społecznych, istniejące jedynie jako ślady pamięci, będące jednocześnie organiczną podstawą ludzkiej refleksyjności; uprzedmiotawiane w działaniu”³²³. Struktura nie jest zatem czymś odrębnym od jednostki, lecz w pewien szczególny sposób „jest tą jednostką”. Giddens nadaje tym samym strukturze społecznej dynamiczny charakter. Struktura nie jest czymś zastanym, niezmiennym, lecz jest zbiorem zasad i reguł, które zakorzenione są w świadomości praktycznej podmiotów działających. Jednocześnie podmioty te mogą dokonywać jej przekształceń, dzięki refleksyjnemu monitorowaniu, o którym piszę w dalszej części tekstu. Relacja pomiędzy jednostką a strukturami (systemami) społecznymi jest więc relacją dialektyczną.

W tym miejscu należy również zaznaczyć, co Giddens rozumie poprzez pojęcie „system społeczny”. Systemem są, według niego „reprodukowane w czasie i przestrzeni, usytuowane czynności podmiotu”³²⁴ (w innym miejscu podaje, że system to uwzorowane praktyki społeczne)³²⁵. Autor jednocześnie zaznacza, że systemy mogą być bądź częściami danego społeczeństwa, bądź też przecinają granice kilku społeczeństw, zapewniając tym samym liczne powiązania między całościami społecznymi. Inną cechą systemów jest to, że rzadko mają one charakter zamknięty i charakteryzują się różnym stopniem systemowości. Oznacza to, że systemy społeczne mogą również przybierać różne formy organizacyjne (różne porządki instytucjonalne). Innym istotnym wnioskiem jest również to, że systemy społeczne nie są ograniczone tylko do

³¹⁹ *Ibidem*, s. 971.

³²⁰ A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*, s. 67-72.

³²¹ *Ibidem*, s. 68.

³²² *Ibidem*, s. 67.

³²³ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.* s. 426.

³²⁴ *Ibidem* s. 67.

³²⁵ *Ibidem*, s. 426.

konkretnego ich umiejscowienia w przestrzeni, co może wskazywać i podkreślać, że mogą one mieć międzynarodowy charakter.

Na osobną uwagę, zwłaszcza w kontekście przeprowadzonych przeze mnie badań, zasługują wspomniane reguły i zasoby. Reguły, z których korzysta się w procesie produkcji i reprodukcji działań społecznych, jak twierdzi Giddens, zgodnie z dualnością struktury, są zarazem środkami reprodukcji tych działań. Są one technikami czy też uogólnionymi procedurami stosowanymi w ustanawianiu/odtwarzaniu praktyk³²⁶. J. H. Turner podkreślił, iż Giddensowskie reguły są nową koncepcją, łączącą instytucjonalne normy prezentowane w funkcjonalizmie, podkreślane przez etnometodologię „metody ludowe” oraz „kody generatywne” podkreślane przez strukturalistów³²⁷. Giddens podzielił istniejące reguły w następujący sposób:

intensywne	milczące	nieformalne	słabo usankcjonowane
:	:	:	
płytkie	dyskursywne	sformalizowane	silnie usankcjonowane

źródło: A. Giddens, *Stanowienie...*, *op.cit.*, s. 61.

Wedle takiego podziału, jak pisze autor, „sformułowane reguły - wyrażone słownie jako kanony prawa, reguły biurokracji, reguły gier itp. – są więc raczej skodyfikowanymi interpretacjami reguł niż regułami jako takimi”³²⁸. To, że ludzie zdają sobie sprawę z istniejących reguł praktyk społecznych stanowi sedno refleksyjności człowieka, choć nie oznacza, że każdy podmiot zna każdą regułę postępowania w określonej sytuacji. Reguły są ogólne na tyle, że dają człowiekowi „ogólną umiejętność reagowania na nieskoczenie rozmaite okoliczności społeczne i wpływanie na nie”³²⁹.

Reguły posiadają, jak twierdzi Giddens, aspekt normatywny oraz nadają kod znaczeniowy. Jednocześnie konstytuują znaczenia i sankcjonują sposoby społecznych zachowań. Ich istotną cechą jest także to, że mają charakter transformujący. Same w sobie nie są niezmiennie i podlegają zmianom historycznym, co szczególnie istotne jest – jak się wydaje – z punktu widzenia zmian, jakich społeczeństwa doświadczają pod wpływem globalizacji itd.

³²⁶ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 60.

³²⁷ J. H. Turner, *The theory...*, *op. cit.*, s. 972.

³²⁸ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 60.

³²⁹ *Ibidem*, s. 61.

Zasoby zaś, jak pisze autor teorii, są dwojakiego rodzaju: zasoby alokacyjne oraz zasoby autorytetu³³⁰. Podział zasobów autor teorii strukturacji przedstawił następująco:

Zasoby alokacji:	Zasoby autorytetu:
1. Cechy środowiska materialnego (surowce, źródła energii)	1. Organizacja społecznej czasoprzestrzeni (czasoprzestrzenne stanowienie torów i rejonów)
2. Środki materialnej produkcji i reprodukcji (narzędzia, technika)	2. Produkcja i reprodukcja ciała (organizacja i wzajemne stosunki ludzi w stowarzyszeniach)
3. Produkowane dobra (artefakty tworzone w skutek interakcji 1 i 2)	3. Organizacja szans życiowych (szans autokreacji i autoekspresji)

Źródło: A. Giddens, op. cit., s. 308.

Podobnie, jak i z regułą, jednostka korzysta z zasobów w trakcie swoich działań. Istotne znaczenie w przypadku zasobów autorytetu ma fakt, że Giddens wyraźnie podkreśla, że władza jest immanentną cechą każdego działania człowieka³³¹ i jej analiza nie musi być dokonywana w paradygmacie krytycznym.

Najważniejszą cechą struktury (a więc i systemów społecznych) jest jej dualizm, oznaczający, że struktura jest zarówno środkiem i wynikiem zachowań, które zwrótnie organizuje. Moment wszczęcia działania jest zatem jednocześnie chwilą jego odtwarzania. Codzienna działalność podmiotów zawsze oddziałuje i reprodukuje strukturalne cechy szerszych systemów społecznych. Każdy jest zatem usytuowany w „ponadindywidualnej strukturacji”. Oznacza to, że struktury i systemy społeczne są przez działające podmioty reprodukowane (ale i wytwarzane) poprzez działania społeczne.

Strukturalne właściwości systemów społecznych (czyli cechy struktury lub nawet struktura, ponieważ w niektórych miejscach Giddens stwierdza, że ze względu na dualizm struktury, czyniący ją dynamiczną, struktura nie jest stała, a system społeczny może jedynie przejawiać strukturalne właściwości), „pozwalające na powiązanie czasu z przestrzenią, sprawiające, że podobne praktyki istnieją w rozmaitych interwałach czasu i przestrzeni” istnieją dopóty, dopóki formy społecznych zachowań są

³³⁰ *Ibidem*, s. 427.

³³¹ *Ibidem*, s. 275-312.

reprodukowane w czasie i przestrzeni³³². Oznacza to po pierwsze, że ze względu na dynamiczny charakter życia społecznego nie możemy stwierdzić, iż konkretne praktyki społeczne przybierają jakąś stałą strukturę. Mają one raczej właśnie strukturalne właściwości. Po drugie oznacza to również, że systemy społeczne (w rozumieniu Giddensa są one praktykami społecznymi) mogą istnieć epizodycznie, krótkotrwale, co uznawane jest za cechę współczesnego społeczeństwa sieciowego³³³. Ten sposób postrzegania struktur i właściwości strukturalnych czyni teorię strukturacji wciąż aktualną, pomimo tego, że jednym z istotniejszych pojęć/terminów w tej teorii stanowi „system”.

Podmioty, zdaniem Giddensa, nie tworzą pewnych praktyk, lecz je odtwarzają, jednocześnie nieustannie poddając je refleksji, co oznacza, że w powtarzalność praktyk (rutynę) społecznych głęboko uwikłana jest swoista refleksyjność podmiotów. Tym samym Giddens mocno akcentuje refleksyjność działających podmiotów, która sprawia, że każde z podejmowanych przez nie działań jest działaniem refleksyjnie monitorowanym.

Refleksyjne monitorowanie jest zatem kategorią bardzo istotną w teorii strukturacji. Jest ono, według Giddensa, „celowym, czy też intencjonalnym charakterem ludzkiego zachowania rozważanym w toku działania podmiotu”³³⁴. W procesie refleksyjnego monitorowania istotne znaczenie odgrywa zdolność człowieka do posiadania wiedzy (ang. *knowledgeability*). Jak podkreśla Carlos Rodriguez-Lluesma, Giddens swoją kategorię refleksyjnego monitorowania buduje częściowo na Goffmanowskim rozumieniu kontroli ciała, gestów, postury itd.³³⁵. Refleksyjne monitorowanie jest procesem ciągłym. Istotne jest jednak to, że jego efekty nie zawsze są zgodne z intencjami podmiotów, ze względu na niezamierzone konsekwencje działania. Konsekwencjom tym Giddens poświęca część swojej pracy³³⁶.

Tym, co w pewien sposób wyznacza możliwości działania i refleksyjnego monitorowania są tzw. ograniczenia możliwości (ang. *capability constraints*), do których należą m.in. wiek, kognitywne i fizyczne ograniczenia podejmowania wielu działań w jednym czasie, fizyczna niemożliwość przebywania w dwóch różnych

³³² *Ibidem*, s. 19.

³³³ M. Castells, *op. cit.*

³³⁴ A. Giddens, *op. cit.*, s. 426.

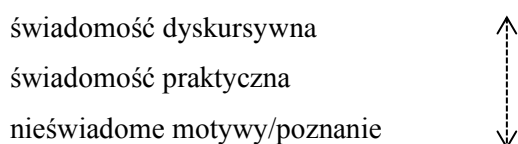
³³⁵ C. Rodriguez-Lluesma, *Structuring Emotions: Emotions as Interface Between Organizational structure and Work*, ProQuest LLC, 2009, s. 17-18.

³³⁶ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 43-52.

miejscach jednocześnie, dostępny czas oraz wzajemne powiązanie pomiędzy przemieszczaniem się w przestrzeni i czasem.

W działaniach podmiotów oraz w refleksyjnym ich monitorowaniu ogromną rolę odgrywa tzw. świadomość praktyczna, czyli „to, co aktorzy wiedzą o warunkach społecznych, przede wszystkim o warunkach własnego działania, ale czego nie potrafią wyrazić dyskursywnie”³³⁷. Wynika to z faktu, iż, jak powtarza Giddens, struktura i systemy społeczne zakorzenione są w świadomości praktycznej działających podmiotów. Świadomość praktyczna jako kategoria jest często porównywana do habitusu Pierra Bourdieu i mniej więcej taką właśnie rolę pełni³³⁸.

Podział na świadomość dyskursywną i świadomość praktyczną człowieka pojawił się, ponieważ Giddens zakłada, że świadomość człowieka podzielić możemy tak, jak przedstawia to poniższy schemat, określony przez autora „modelem stratyfikacyjnym”³³⁹



źródło: A. Giddens, *Stanowienie...*, *op.cit.*, s. 45.

Świadomość dyskursywna jest, według autora, zdolnością podmiotów do podawania powodów swojego postępowania i ich racjonalizacji. Świadomość praktyczna zaś odnosi się do posiadania przez podmioty niewyartykułowanej wiedzy o tym, „jak działać”. Jednak człowiek posiada również „nieświadomość”, w której w dużej mierze zakorzenione są jego motywy postępowania. Jednym z najbardziej istotnych motywów jest potrzeba „bezpieczeństwa ontologicznego” oraz „poczucia zaufania”³⁴⁰. Ontologiczne bezpieczeństwo człowiek zapewnia sobie poprzez rutynizację działań, ich refleksyjne monitorowanie oraz regionalizację.

W świadomości praktycznej zakorzeniona jest struktura społeczna, którą, przypomnę, podmiot zarówno tworzy swoimi działaniami, jak i odtwarza (co określane jest mianem dualizmu struktury). Oznacza to, iż w świadomości podmiotów

³³⁷ *Ibidem*, s. 426.

³³⁸ J. Parker, *op. cit.*; A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*

³³⁹ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 425.

³⁴⁰ J. H. Turner, *The theory...*, *op. cit.*, s. 973.

działających zakorzenione są właśnie reguły strukturacji systemów (a więc praktyk społecznych). Podmioty znają je, choć nie muszą tego wyrażać dyskursywnie i mieć stale w pamięci. Giddens ostrzega badaczy, iż „gdy to, co podmioty wiedzą o tym, co robią, jest ograniczone do tego, co potrafią o tym powiedzieć, z pola badacza umyka znaczny obszar ich wiedzy. Praca badawcza musi uwzględniać również świadomość praktyczną”³⁴¹.

Reprodukcja systemów przebiega zaś w tzw. cyklach reprodukcji, skupiających się wokół tzw. osi strukturacji. Nie można jednak, jak podkreśla Giddens, utożsamiać reprodukcji systemów z utrwalaniem społecznej spoistości³⁴². Oś strukturacji jest natomiast tym, co wiąże wewnętrzną formę organizacji z szerszymi aspektami społeczeństwa. Sama zaś strukturacja jest „strukturalizowaniem stosunków społecznych w czasie i przestrzeni na mocy dualizmu struktury”. Jest więc ona dynamicznym i nieustannym procesem „stawania się” (stanowienia) systemów społecznych. Powiązanie jej z dualizmem struktury będzie sprowadzać się do akceptacji tego, że struktura, która „staje się” jest zarówno efektem, jak i „przyczyną” działania podmiotu.

Analiza strukturacji systemów będzie, jak twierdzi Giddens, badaniem sposobów, w jakie są one wytwarzane, odtwarzane i ugruntowane w refleksyjnych działaniach usytuowanych podmiotów, korzystających z reguł i zasobów. Ponieważ zarówno podmioty, jak i systemy usytuowane są w czasoprzestrzeni, Giddens wprowadza szereg pojęć określających tę czasoprzestrzeń. W analizie przestrzeni działania ważne dla teorii strukturacji są pojęcia takie, jak „usytuowanie”, „lokal” (którym może być państwo, pokój) i rejonizacja, tworząca różnorodne okoliczności działania.

Przedstawiona powyżej krótka charakterystyka najważniejszych założeń i kategorii/pojęć teorii strukturacji wyraźnie wskazuje, że Anthony Giddens, tworząc tę teorię, zredefiniował wiele pojęć funkcjonujących w naukach społecznych (lub nadał im swoje „rysy” znaczeniowe). Stało się to przyczyną zarówno powstania licznej krytyki, jak i wyrażanej przez innych badaczy aprobaty dla tej teorii. Niezależnie zaś od oceny teorii, zgodnie podkreśla się jej znaczenie dla rozwoju nauk społecznych³⁴³. Badaczy, którzy w szczególnie sposób zajęli się problematyką podjętą przez A. Giddensa określono nawet mianem „struktracjonistów” (ang. *structurationists*), do których J.

³⁴¹ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.* s. 30.

³⁴² *Ibidem*, s. 63.

³⁴³ Zob. np. Ch. G. A. Bryant, D. Jary, *Giddens' Theory of Structuration: A Critical Appreciation*, Routledge, New York, 1999; J. Parker, *op. cit.*; A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*; i wielu innych.

Parker zaliczył Giddensa i P. Bordieau³⁴⁴ oraz post-strukturalistów, do których wspomniany autor zaliczył głównie Margaret Archer oraz Nicousa Mouzelisa³⁴⁵.

2.2.2. Aplikacja założeń teorii strukturalizmu do badań własnych

Opis sposobu wykorzystania teorii strukturalizmu w badaniach własnych rozpocznę od przytoczenia poglądu Marlei Pozzebon, badaczki, która wyraźnie podkreśla, że choć „teoria strukturalizmu A. Giddensa jest coraz częściej stosowana jako alternatywne podejście do badania zjawisk i procesów organizacji”³⁴⁶ jej aplikacja do praktyki badań wiąże się z pewnymi trudnościami. Autorka wymienia dwie główne trudności: teoria ta jest teorią skomplikowaną (ang. *complex*) o wysokim poziomie abstrakcji oraz niełatwo połączyć ją z konkretnymi metodami badawczymi i konkretnymi podejściami metodologicznymi³⁴⁷.

Poglądy te przytoczyłam ponieważ jako badacz napotkałam szereg trudności koncepcyjnych, związanych z zastosowaniem tej teorii jako teoretycznego podejścia oraz metody badań własnych. Wiązały się one głównie z podkreślanym przez J. H. Turnera faktem, że teoria strukturalizmu, ze względu na jej teoretyczny charakter, trudny do empirycznego testowania, w zasadzie przez badaczy „musi być zinternalizowana intelektualnie i być może emocjonalnie”³⁴⁸. Choć celem moim nie była empiryczna weryfikacja tej teorii, zgodzę się z poglądem J. H. Turnera, że interpretacja procesu „stawania się” poradnictwa kariery w Holandii wedle tej teorii wiązała się właśnie z przyjęciem wielu (jeśli nie wszystkich) założeń ontologicznych i ontycznych, jakie leżą u jej podstaw oraz wielu definicji. Ponadto, podkreślany przez wielu badaczy abstrakcyjny charakter teorii strukturalizmu, jej „systemowość” (rozbudowanie i zasięg)³⁴⁹ sprawiły, że w swoim procesie badawczym posłużyć musiałam się również i innymi wskazówkami oraz teoriami, o których piszę w dalszej części tekstu.

³⁴⁴ J. Parker, *op. cit.*, s. 39.

³⁴⁵ *Ibidem*, s. 108.

³⁴⁶ M. Pozzebon, *Challenges in Conducting Empirical Work Using Structuration Theory: Learning from IT Research*, „Organization Studies”, September 2005 26, s. 1353-1376.

³⁴⁷ *Ibidem*.

³⁴⁸ J. H. Turner, *The theory...*, *op. cit.*, s. 975.

³⁴⁹ R. K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa, 2002.

Uważam jednak, że ponieważ teoria ta spełnia wspomniane wcześniej kryteria i „oczekiwania”, warto spróbować dokonać jej aplikacji do analizy moich badań. Ponadto, jak podkreśla wielu badaczy, jest ona bardzo wartościową ramą analiz zjawisk społecznych³⁵⁰, a współcześni badacze mogą obserwować niemalże pilną potrzebę przewyższania istniejących w naukach społecznych dychotomii w podejściach teoretycznych i metodologicznych³⁵¹.

Jak wspomniałam w podrozdziale 1 niniejszego rozdziału, decyzja o próbie analizy holenderskiego poradnictwa kariery według ram, jakie stwarza teoria strukturacji, nastąpiła w pierwszej fazie moich badań. Początkowo teoria ta miała pełnić tylko rolę teoretycznej „ramy”/perspektywy analiz i interpretacji badań własnych. Z czasem jednak uznałam, że może ona stanowić również metodę badawczą, o czym piszę w następnym podrozdziale. Chciałabym wyraźnie podkreślić jednak, iż wykorzystałam jedynie elementy omawianej teorii.

Sam Giddens, wskazując jakie badania można by określić badaniami opartymi na teorii strukturacji, „dopuszcza” zarówno badanie działań jednostek, jak i samego porządku instytucjonalnego³⁵². Mnie jednak nie interesowały ani poszczególne jednostki uczestniczące w procesie, ani sam porządek instytucjonalny. Interesowała mnie strukturacja systemu. Oczywiście zarówno jednostki, jaki i porządek instytucjonalny są z nią ściśle powiązane. Stąd też koniecznym wydaje się wskazanie, które z Giddensowskich założeń zostały przeze mnie przyjęte.

Najogólniej wskazać mogę, że wykorzystałam teorię strukturacji w jej następujących wymiarach:

- ontologicznym i ontycznym,
- metodologicznym (i epistemologicznym),
- „definitywnym” (co jest niejako następstwem powyższych wymiarów).

Interpretacja poradnictwa kariery w kontekście teorii strukturacji wymaga bowiem przyjęcia określonego języka.

³⁵⁰ M. Pozzebon, *op. cit.*

³⁵¹ The members of Soc 713, University of Hawai'i at Manoa, *Empirical Research and Structuration Theory*, dostępne na: http://www2.hawaii.edu/~manicas/pdf_files/Unpub/Empirical%20Research%20and%20Structuration%20Theory.pdf (data dostępu: 15. 03. 2013).

³⁵² A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 378-381.

Zanim przejdę do opisu sposobu wykorzystania wspomnianych wymiarów teorii strukturalizacji, chciałabym podkreślić, iż, zgodnie zresztą z podkreślaną przez Giddensa nieustanną dialektyką różnych sfer życia społecznego i społecznych praktyk, w moim opisie również i te wymiary będą się ze sobą przeplatały tak, by najlepiej wskazać moją interpretację omawianej teorii oraz mój proces badawczy.

W wymiarze ontologicznym (i ontycznym) wykorzystanie teorii strukturalizacji wiązało się przede wszystkim z akceptacją Giddensowskiej koncepcji przewyższania wszelkich dychotomii i dualizmów istniejących w naukach społecznych. Szczególnie przydatne okazało się założenie, że jednostki nie są czymś odrębnym od systemów społecznych i społecznych struktur. W poradnictwie kariery oznacza to, że podmioty uczestniczące w „stawaniu się” poradnictwa (strukturalizacji systemu) mają „zakorzenione” w swej świadomości praktycznej zasady (reguły) postępowania. W procesie poradnictwa wykorzystują także i dostępne im zasoby. Są więc w pewien swoisty sposób reprezentantami systemu poradnictwa kariery i „nośnikiem informacji” o tym systemie.

Ma to również poważne konsekwencje metodologiczne ponieważ, jak sądzę, przy wykorzystaniu (zbadaniu) stopnia spójności (lub integracji systemu) pozwala badaczowi wnioskować o całym systemie praktyk i jego strukturze (lub właściwościach strukturalnych). Najprościej rzecz by można, iż zakorzeniona w świadomości praktycznej podmiotów struktura (strukturalizacja) systemu poradnictwa (a więc reguły i zasoby) jest możliwa do zbadania również w trakcie wywiadów i obserwacji.

Ze względu na dynamiczny charakter struktury systemu poradnictwa kariery oraz znaczenie podmiotów w procesie jej tworzenia się przyjąłabym również istotny aspekt teorii strukturalizacji, którym jest założenie, że refleksyjnie monitorujące swoje działania podmioty życia społecznego działają wedle określonych strategii. Zatem badanie wytwarzania, odtwarzania i ugruntowania poradnictwa kariery wiązało się z badaniem strategii, jakie przyjmują zarówno poszczególne instytucje, jak i pracujące w nich jednostki. Analiza strategii, według Giddensa, jest to badanie, w jaki sposób jednostki/podmioty odwołują się do właściwości strukturalnych – reguł i zasad – gdy konstytuują stosunki społeczne³⁵³. Autor wyraźnie podkreśla, że pomiędzy analizą instytucjonalną (i analizą systemów) a analizą zachowania strategicznego jednostek „różnica (...) jest tylko kwestią akcentu, więc nie istnieje pomiędzy nimi wyraźna linia

³⁵³ *Ibidem*, s. 339.

demarkacyjna. Każda z nich koncentruje się w zasadzie na badaniu dualizmu struktury³⁵⁴. Jednak reguły te, o czym należy pamiętać, nie są „zastane” i niezmiennie. Uprzedmiotawiają się one właśnie w działaniach podmiotów.

Skoro jednostki stale monitorują praktyki społeczne (a więc systemy), praktyki te określić można jako „refleksyjnie monitorowane”. Stwierdzenie to, choć na pozór banalne, ma poważne konsekwencje metodologiczne. Kolejny raz bowiem „zaciera” granicę pomiędzy podmiotami a systemami społecznymi i jest kolejnym argumentem na rzecz uprawnionego wnioskowania o systemach na podstawie analiz zachowań strategicznych.

Strukturalizacja (stawanie się/tworzenie się/stanowienie), według Giddensa, jest „strukturalizowaniem stosunków społecznych w czasie i przestrzeni na mocy dualizmu struktury”³⁵⁵. Jej badanie wymaga więc poznania struktury systemów oraz akceptacji tego, że struktura „tworzy” działania związane z poradnictwem kariery jak i jest przez te działania tworzona (dualizm struktury).

Jak wcześniej wspomniałam, struktura to zasoby i reguły uczestniczące w procesie reprodukcji systemów. Takie założenia, mające charakter założeń ontycznych, były szczególnie przydatne w moich badaniach, ponieważ, jak wspomniałam, po pierwsze nadają dynamiczny charakter strukturalizacji systemów praktyk społecznych, a po drugie niejako „przesuwają” akcenty i podkreślają znaczenie zasad organizacyjnych. Głównie to te właśnie założenia skłoniły mnie do interpretacji systemu poradnictwa kariery w Holandii z perspektywy teorii strukturalizacji. Wynika to ze wspomnianego już faktu, że holenderskie instytucje życia społecznego wyróżnia właśnie „zestaw”/zbiór reguł, na których są one tworzone. To sprawiło również, że wyodrębnienie reguł strukturalizacji systemu poradnictwa, choć było dla mnie, jako badacza nie osadzonego w strukturalizacji badanego systemu, zadaniem niezwykle trudnym, stało się jednym z głównych zadań, jakie sobie stawiałam. Po pierwsze dlatego, że pozwoliło mi odpowiedzieć na jedno z moich pytań badawczych, a po drugie dlatego, że owe reguły strukturalizacji traktuję jako wymienione w tytule pracy założenia systemu poradnictwa kariery w Holandii.

Termin „założenia” wedle definicji dostępnej w Słowniku języka polskiego PWN oznacza „a) ogólny plan czegoś, b) zasadę stanowiącą podstawę dalszych wywodów lub dalszego postępowania”³⁵⁶. Ma on więc znacznie węższy zakres

³⁵⁴ *Ibidem*, s. 339.

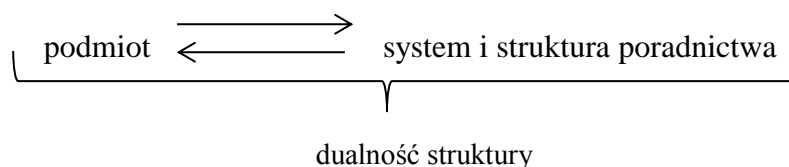
³⁵⁵ *Ibidem*, s. 426.

³⁵⁶ Słownik języka polskiego PWN, Państwowe Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2012.

znaczeniowy niż Giddensowskie reguły. Ujęcie założeń jako reguł wydaje się zatem bardziej adekwatne w analizie poradnictwa. Wynika to z tego, że, jak wspomniałam w rozdziale I, na proces poradnictwa składają się nie tylko idee wyrażone *explicite*, lecz także wiele zasad/reguł wyrażonych milcząco³⁵⁷. Ponadto badacz nie usytuowany w przestrzeni strukturacji badanego systemu poradnictwa ma możliwość obserwowania różnic kulturowych występujących w praktyce poradnictwa, które w nieco mniejszym stopniu widoczne są w oficjalnych dokumentach i w inny sposób wyrażonych założeniach. Kategoria reguł, którym Giddens przypisuje w swej teorii tak ogromne znaczenie, okazała się kategorią niezwykle przydatną.

Podsumowując powyższą interpretację założeń teorii strukturacji w analizie poradnictwa kariery mogę wskazać, że:

- poradnictwo kariery, z punktu widzenia teorii strukturacji jest „uwzorowaną” praktyką społeczną, a więc społecznym systemem,
- jako system społeczny składa się z reguł i zasobów, które są wykorzystywane w procesie jego strukturacji. To one właśnie stanowią jego strukturę. Jej „efektem” jest porządek instytucjonalny,
- strukturę systemu poradnictwa charakteryzuje jej dualność, co oznacza, że z jednej strony „kształtuje” ona działania podmiotów (prowadząc do reprodukcji praktyk społecznych), a z drugiej strony jest przez nie wytwarzana. Owa dualność struktury jest „sednem” rozumienia poradnictwa kariery. Nie jest ono bezpośrednio ani wynikiem działania poszczególnych podmiotów, ani też bez nich nie istnieje. Kierunek relacji „podmioty- system poradnictwa i struktura” jest kierunkiem zwrotnym. Zobrazować może go poniższy schemat:



Schemat 1 Dualność struktury systemu poradnictwa kariery, źródło: opracowanie własne na podstawie A. Giddens, *Stanowienie...*, *op.cit.*

³⁵⁷ J. McLeod, *op. cit.*

- podmioty uczestniczące w procesie strukturacji, ponieważ w swej świadomości praktycznej mają zakorzenione reguły i korzystają z nich w swych działaniach, mogą być „nośnikiem informacji” o systemie poradnictwa,
- ponieważ jednak podmioty nie są tylko biernymi „aktorami społecznymi”, nieustannie refleksyjnie monitorują podejmowane działania,
- wobec reguł strukturacji (oraz zasobów) podmioty przyjmują różne strategie działania, które jednak nie zawsze skutkują pożądanym przez nie wynikiem ze względu na niezamierzone konsekwencje działania,
- zbadanie reguł i zasobów strukturacji oraz strategii przyjmowanych przez poszczególne podmioty uczestniczące w procesie jego „tworzenia się” będzie w swej istocie ukazaniem wspomnianej dualności struktury,
- dualność struktury jest swoistym „motorem” strukturacji systemu praktyk poradnictwa kariery i jej efektem jest porządek instytucjonalny poradnictwa. Zatem przyjąłam, że strukturacja poradnictwa kariery jest dialektyczną relacją reguł (i zasobów) oraz strategii podejmowanych przez podmioty oraz ich działania,
- integracja systemu poradnictwa kariery jest jego spójnością.

Przyjęte przeze mnie założenia teorii strukturacji wiązały się także ze wspomnianą już koniecznością przyjęcia definicji używanych pojęć/kategorii. Wciąż bowiem niejasna pozostaje kwestia, czym było dla mnie poradnictwo kariery w perspektywie przyjętej przeze mnie teoretycznej ramy interpretacji.

W myśl omawianej teorii poradnictwo kariery jest systemem praktyk społecznych, a więc reprodukowanymi w czasie i przestrzeni usytuowanymi czynnościami podmiotów. Taka definicja jest definicją nieostrą i wymaga uściślenia:

- za „podmiot”, którym według tej teorii może być również instytucja lub grupa społeczna, uznałam poszczególne instytucje poradnictwa kariery w Holandii oraz pracowników poszczególnych instytucji,
- „czynnościami podmiotów” były dla mnie te działania, które w myśl definicji Komisji Europejskiej, przyjętej również i przez Holandię, realizowane są w instytucjach poradnictwa kariery³⁵⁸ oraz wszelkie inne działania o charakterze organizacyjnym, politycznym itd. powiązane z poradnictwem kariery,

³⁵⁸ OECD, *Career guidance: a handbook...*, op. cit.

- „reprodukowanie praktyk” oznaczało dla mnie zarówno swoistą ich ciągłość i symetryczność (w czasie i przestrzeni), jak i wykorzystywanie i odtwarzanie konkretnych reguł i zasobów,
- „usytuowanie” oznaczało „umiejscowienie” w czasie i przestrzeni – konkretnej instytucji, jak i – Holandii.

Instytucje poradnictwa kariery traktowałam jako „chronicznie reprodukowane reguły i zasoby”³⁵⁹, lub też, za Janem Szczepańskim, jako „formy organizacyjne zespołu czynności wykonywanych przez niektórych członków grupy w imieniu całej grupy”³⁶⁰. Skoro instytucje są „regułami i zasobami”, interesowało mnie również, jak instytucje poradnictwa kariery w Holandii „tworzą się”. Badanie ich działalności było poszukiwaniem odpowiedzi na pytania: w jaki sposób poradnictwo kariery jest w holenderskich instytucjach „wytwarzane, odtwarzane, ugruntowane w działaniach podmiotów”³⁶¹.

Na osobne wyjaśnienie zasługują również inne pojęcia wykorzystane w tej pracy. Należą do nich: usytuowanie i historyczność. Przedstawię ich znaczenie, ponieważ występują one w strukturze mojej pracy. Samo ich występowanie w tej strukturze jest związane ze wspomnianym faktem, że teoria strukturacji stanowiła dla mnie teoretyczną ramę interpretacji badań, a jej wybrane elementy wyznaczyły moją metodę badawczą. Ponadto, ze względu na specyficzne rozumienie tych pojęć przez autora teorii strukturacji, koniecznym wydaje się poświęcenie miejsca na ich wyjaśnienie.

Jak podkreśla A. Giddens, „słowo usytuowanie jest (...) bogate w treść”³⁶². Odnosi się ono nie tylko do faktu, że każda jednostka jest usytuowana w różnych okolicznościach działania. Jest ona usytuowana również w „ponadindywidualnej strukturacji instytucji społecznych”³⁶³, w stosunkach społecznych, w „czasoprzestrzennych przebiegach życia codziennego (cyklu życiowym)”³⁶⁴. Usytuowane są jednak nie tylko jednostki, ale również okoliczności współdziałania i interakcji oraz praktyki społeczne. Wykorzystując to znaczenie pojęcia ‘usytuowanie’ uznałam, że strukturacja systemu poradnictwa kariery w Holandii odbywa się właśnie w

³⁵⁹ *Ibidem*, s. 424.

³⁶⁰ J. Szczepański, *op. cit.*

³⁶¹ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 64-65.

³⁶² *Ibidem*, s. 23.

³⁶³ *Ibidem.*, s. 23.

³⁶⁴ *Ibidem*, s. 127.

konkretnej czasoprzestrzeni i konkretnych okolicznościach społeczno-kulturowych. Tym samym chcę zwrócić uwagę na to, że „usytuowanie” dobrze odzwierciedla czasoprzestrzeń strukturacji praktyk społecznych, ponieważ obejmuje swym zakresem znaczeniowym również i okoliczności społeczno-kulturowe.

Kolejnym wykorzystanym przeze mnie pojęciem jest „historyczność”. Używam tego pojęcia zamiast pojęcia „historia”, ponieważ w znaczeniu, jakie nadał mu Giddens, oznacza ono nie tyle linearny przebieg jakiegoś procesu społecznego (lub społecznej zmiany), co określony jego „sens” (Giddens wskazuje na sens życia człowieka, choć, jak sądzę, ten sposób rozumienia „historyczności” możliwy jest także do zastosowania w analizach praktyk społecznych)³⁶⁵. Historyczność oznacza również dla autora teorii strukturacji „traktowanie dziejów jak zmian postępowych połączone z jego poznawczym wykorzystaniem w celu wspomagania takich zmian”³⁶⁶. Takie rozumienie rozwoju poradnictwa kariery wydaje się bardziej właściwe w pracy, której jednym z celów jest rozważenie, czy wypracowane w Holandii rozwiązania praktyczne mogą być zastosowane w innym kraju. Głównie dlatego, że wymaga krytycznej oceny tego rozwoju. Z drugiej zaś strony przyjęcie takiego sposobu rozumienia rozwoju poradnictwa kariery w kraju innym niż Polska w pewien sposób uprościło proces jego poznawania. Interpretując bowiem pojęcie historyczności (lub dokonując operacjonalizacji) można uznać, że celem badania rozwoju poradnictwa kariery nie jest pełne jego ukazanie, lecz wskazanie tych zmian, które rzeczywiście miały znaczenie i społeczny „sens”.

Kolejnego wyjaśnienia wymaga użyte przeze mnie pojęcie integracji systemu poradnictwa. W rozumieniu A. Giddensa wyróżnić można dwa rodzaje integracji: integrację systemową i integrację społeczną. Integracja społeczna oznacza „wzajemność praktyk między aktorami w okolicznościach współobecności (...)”³⁶⁷. Integracja systemowa to wzajemność długotrwałych i rozległych praktyk między aktorami lub zbiorowościami nie zakładających współobecności”³⁶⁸. Pojęcia te wykorzystałam w analizie spójności systemu poradnictwa kariery w Holandii oraz jego społecznej funkcji. Nadałam im zatem nieco inne znaczenie od znaczenia Giddensowskiego, choć bezpośrednio to one stały się inspiracją do analiz integracji systemu poradnictwa. Pośrednio wykorzystałam zwłaszcza pojęcie integracji systemowej.

³⁶⁵ *Ibidem*, s. 27.

³⁶⁶ *Ibidem*, s. 425.

³⁶⁷ *Ibidem*, s. 425.

³⁶⁸ *Ibidem*, s. 425.

Podsumowując próbę prezentacji mojej interpretacji możliwości zastosowania teorii strukturacji w analizie poradnictwa kariery w Holandii chciałabym podkreślić kilka istotnych, moim zdaniem, kwestii.

- Przyjęcie założeń teorii strukturacji wymagało, jak podkreślił to wspomniany J. H. Turner, swoistej internalizacji jej założeń³⁶⁹ oraz języka. W tym miejscu zaznaczę, że właśnie ów język (a konkretniej definicje zaproponowane przez Giddensa) został przez Turnera określony jako najslabszy punkt teorii strukturacji, ze względu na niejasność używanych pojęć, ich wysoki stopień abstrakcji oraz istniejące w pracy zaprzeczenia³⁷⁰. Nie sposób, jak sądzę, choć częściowo nie zgodzić się z J. H. Turnerem. Nie zmienia to jednak faktu, jak podkreśla A. Kołodziej-Durnaś, że „przystawalność pewnych wycinków rzeczywistości społecznej do pojęć Giddensa może w pewnym stopniu potwierdzać jego intuicje w nich wyrażone, świadczyć o trafności skonstruowanej przez niego teorii i dowodzić jej użyteczności”³⁷¹. Jednak wielość istniejących w teorii strukturacji założeń/pojęć/definicji/ kategorii sprawiła, że zdecydowałam się wykorzystać tylko jej elementy. Takiej procedury dokonało wielu badaczy korzystających w swych badaniach z tej teorii³⁷².
- Zastosowanie teorii strukturacji w praktyce badań wiązało się dla mnie z wieloma dylematami nie tylko natury koncepcyjnej (głównie w momencie podejmowania prób jej operacjonalizacji, której opis przedstawiam w następnym podrozdziale), lecz również z dylematami związanymi z faktem badania poradnictwa kariery w kraju innym niż Polska. W wielu momentach prób aplikacji tej teorii okazywało się bowiem, że część Giddensowskich pojęć/kategorii nie może być przeze mnie użyta ze względu na brak dostępu do określonych danych/możliwości zbadania konkretnych kwestii. Ponieważ swoje badania przeprowadzałam poza Polską, niejednokrotnie sięgałam również do wskazówek metodologicznych oferowanych przez Martyna Hammersleya i Paula Atkinsona³⁷³. Choć ich wskazówki dotyczą badań etnograficznych, wspomniany eklektyzm teorii strukturacji oraz stanowisko metodologiczne

³⁶⁹ J. H. Turner, *The theory...*, *op. cit.*, s. 975

³⁷⁰ *Ibidem*, s. 975.

³⁷¹ A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*, s. 97.

³⁷² Zob. np. A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*, s. 88-98.

³⁷³ M. Hammersley, P. Atkinson, *Metody badań terenowych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań, 2000.

Giddensa³⁷⁴ upoważniło mnie jako badacza, jak sądzę, do korzystania z różnych elementów innych teorii/podejść.

- Mam świadomość faktu, że wspomniane trudności sprawiły, iż przedstawiony przeze mnie proces strukturacji systemu poradnictwa kariery w Holandii nie w pełni odzwierciedla istotę i założenia teorii strukturacji. Jednak, co już podkreśliłam, celem mojej pracy nie była weryfikacja tej teorii, lecz wykorzystanie jej do interpretacji poradnictwa.
- Fakt, że teoria strukturacji przełamuje dychotomie w naukach społecznych w istotny sposób wpłynął też na to, że przyjąłam kompromisowe stanowisko w sporze pomiędzy zwolennikami metod ilościowych i jakościowych³⁷⁵. Autor teorii strukturacji wyraźnie podkreśla bowiem, że „wszelkie tak zwane dane ilościowe, gdy je zanalizować, okazują się składnikami danych jakościowych – to jest usytuowanych w konkretnym kontekście – interpretacji przedstawianych przez usytuowanych badaczy, ankietów, urzędników itd. Problemy hermeneutyczne (...) występują również w badaniach ilościowych, choć maskuje je mnogość danych”³⁷⁶. Wybór pomiędzy sposobem zbierania danych zależny jest od problemu badawczego oraz od poziomu analizy.

W następnym podrozdziale przedstawię, w jaki sposób dokonałam aplikacji teorii strukturacji jako metody badawczej.

2.2.3. Teoria strukturacji jako metoda badawcza

Poszukując odpowiedzi na stawiane pytania badawcze badacz dokonuje wyboru metody badawczej. Tadeusz Pilch wyraźnie podkreśla, że w kwestii sposobów definiowania metod i technik badawczych badacze mogą obserwować istniejący chaos i swobodę, które nie powinny być udziałem nauk pedagogicznych³⁷⁷. W wyniku takiej sytuacji możemy obserwować, iż wielu badaczy zupełnie inaczej postrzega to, czym są metody badawcze.

³⁷⁴ Por. A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*; A. Giddens, *Nowe zasady metody socjologicznej*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2001.

³⁷⁵ Zob. M. Malewski, *op. cit.*

³⁷⁶ Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s.385.

³⁷⁷ T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Wydawnictwo ŻAK, Warszawa 1995, s. 41.

Według Janusza Gniteckiego metoda badań jest szeroko rozumianym sposobem „pozyskiwania i przetwarzania informacji o badanym przedmiocie”³⁷⁸. Stefan Nowak definiuje metody badawcze jako „(...) pewne typowe i powtarzalne sposoby zbierania, analizy i interpretacji danych empirycznych, służące do uzyskania maksymalnie zasadnych odpowiedzi na pytania problematyki badawczej”³⁷⁹. Natomiast Aleksander Kamiński podkreśla konieczność uzasadnienia podjęcia działań, zabiegów konceptualnych i instrumentalnych, jakimi są metody badawcze³⁸⁰.

Najbliższe moim próbom prowadzenia badań wydaje się rozumienie metody zaproponowane przez Grzegorza Babińskiego. Podkreśla on, że „metoda (badawcza – przyp. A. B.) to przecież nie tylko po prostu sposób poznawania rzeczywistości i nie tylko zespół zasad i technik gromadzenia danych empirycznych. W wyznaczaniu swoistości metody najbardziej istotną rolę odgrywają założenia ontologiczne, dotyczące natury badanej rzeczywistości oraz ogólne podstawy epistemologiczne, określające możliwości poznania tej rzeczywistości, a także relacje między twierdzeniami sprawdzalnymi i niesprawdzalnymi empirycznie”³⁸¹. Założenia i podstawy ontologiczne i epistemologiczne teorii, którą uznałam również za swoją metodę badawczą, zostały opisane przeze mnie w poprzednim podrozdziale. Kwestia twierdzeń sprawdzalnych i niesprawdzalnych empirycznie jest zagadnieniem metodologicznym i filozoficznym. Zdaje się jednak, iż nauki społeczne – w wyniku zmiany paradygmatów - odeszły od wymogów sprawdzalności każdego z użytych twierdzeń. Wymogi takie stawiał im np. pozytywizm (a zwłaszcza logiczny pozytywizm)³⁸².

Wydaje się, że do uznania teorii strukturacji za metodę badawczą może upoważnić mnie stanowisko Tadeusza Pilcha, który wyraźnie podkreśla, że metoda badań to „zespół teoretycznie uzasadnionych zabiegów koncepcyjnych i instrumentalnych obejmujących najogólniej całość postępowania badacza, zmierzającego do rozwiązania określonego problemu badawczego”³⁸³. „Metoda

³⁷⁸ J. Gnitecki, *Orientacje metodologiczne we współczesnej pedagogice* [w:] D. Kubinowski, M. Nowak (red.), *Metodologia pedagogiki zorientowanej humanistycznie*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2006, s. 29.

³⁷⁹ S. Nowak, *op. cit.*, s. 46.

³⁸⁰ A. Kamiński, *Metoda, technika, procedura badawcza w pedagogice empirycznej* [w:] T. Pilch, R. Wroczyński (red.), *Metodologia pedagogiki społecznej*, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk, 1974, s. 65.

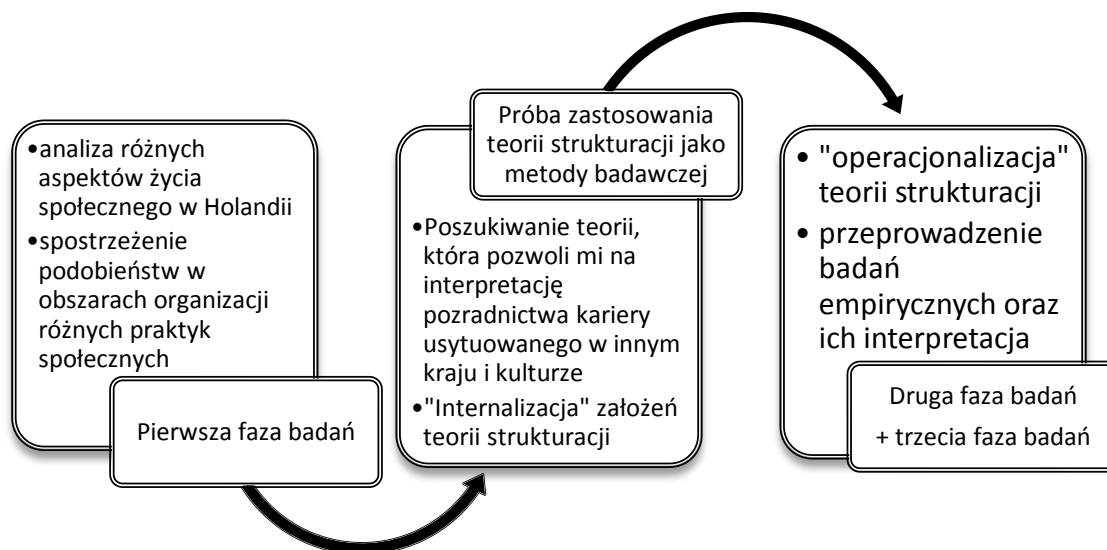
³⁸¹ G. Babiński, *Metodologia a rzeczywistość społeczna. Dylematy badań etnicznych*, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków 2004, s. 37.

³⁸² Zob. np. R. Carnap, *Filozofia i składnia logiczna*, 1935, dostępne na: <http://sady.up.krakow.pl/filnauk.carnap.filsklllog.htm>

³⁸³ T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Wydawnictwo ŻAK, Warszawa 1995, s. 42.

strukturacji” jest bowiem, jak sędzę, teoretycznie uzasadniona założeniami teorii strukturacji i jest zabiegiem koncepcyjnym (operacjonalizacją teorii) i instrumentalnym, który stanowił swoistą całość mojego postępowania badawczego. Ponieważ pozwoliła mi na udzielenie odpowiedzi tylko na część pytań badawczych, dotyczących samego poradnictwa kariery w Holandii, udzielając odpowiedzi na pytania dotyczące perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce, posłużyłam się inną metodą.

Do traktowania teorii strukturacji jako metody badawczej skłoniły mnie również wspomniane już i podkreślane przez M. Pozzebon trudności z łączeniem tej teorii z konkretnymi metodami badawczymi i podejściami metodologicznymi³⁸⁴. Trudności te wynikają choćby z faktu, że istniejącym metodom badawczym przypisywane są konkretne założenia ontologiczne i epistemologiczne. Jeśli Giddens dokonał próby przełamania istniejących dychotomii i paradygmatów, metody badawcze na nich oparte mogą okazać się sprzeczne (lub niewspółmierne) ze zbudowaną przez niego teorią. Warto zatem, jak sędzę, dokonać próby interpretacji teorii strukturacji jako metody badawczej. Ponieważ, jak wspomniałam, pomysł interpretacji moich badań według teorii strukturacji zrodził się dopiero po pewnym etapie procesu badawczego, moją drogę do zastosowania teorii strukturacji jako metody badań może oddać następujący schemat:



Rys. 3 Zmiana roli teorii strukturacji w procesie badawczym, źródło: opracowanie własne.

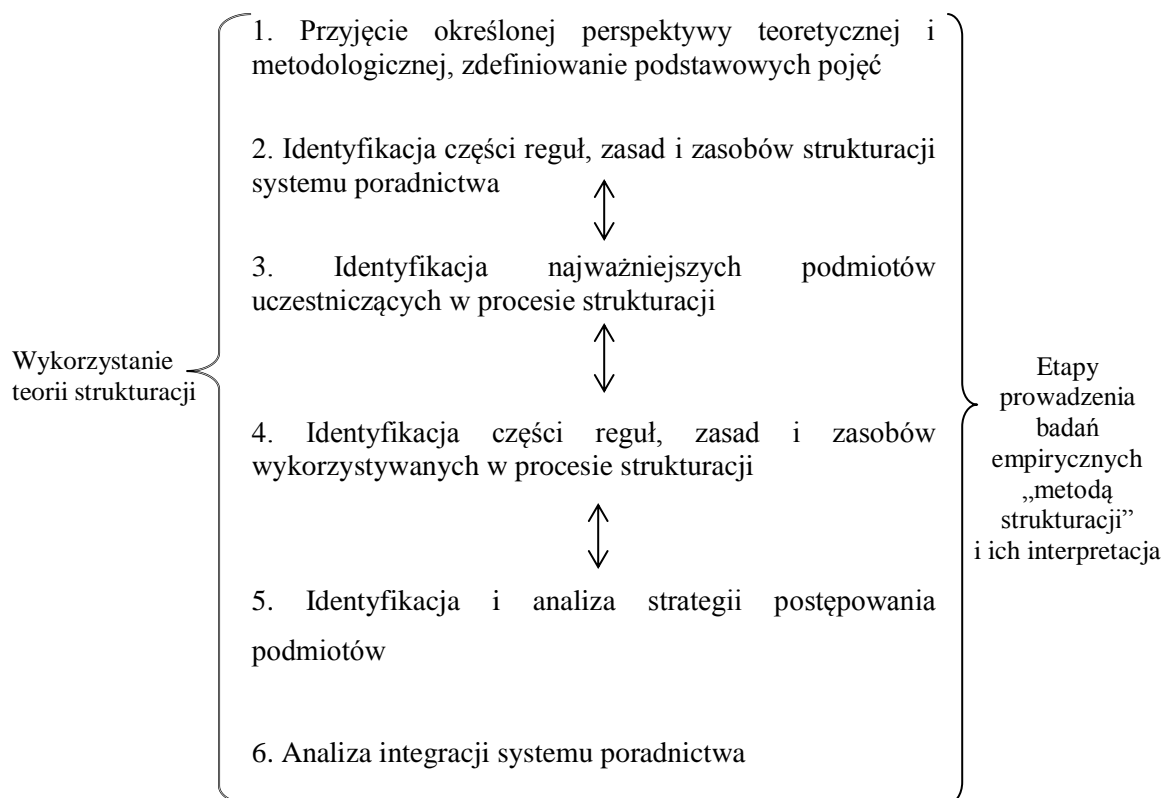
³⁸⁴ M. Pozzebon, *op. cit.*

Chciałabym zaznaczyć, że powyższy schemat obrazuje wyróżnione przeze mnie fazy badań **tylko** w aspekcie wykorzystania teorii strukturacji oraz „rolę”, jaką teoria strukturacji pełniła w poszczególnych fazach procesu badawczego. W rzeczywistości, jak wspomniałam wcześniej, faza pierwsza nie zakończyła się w jakimś konkretnym momencie procesu badawczego i wielokrotnie do niej powracałam.

Choć przyjęcie teorii strukturacji jako perspektywy teoretycznej było efektem procesu, który rozpoczął się przed dostrzeżeniem możliwości jej wykorzystania jako metody badawczej, na pewnym etapie stała się ona właśnie wyznacznikiem podejmowanych przeze mnie działań. Chcę również kolejny raz podkreślić, że wykorzystuję jedynie elementy tej teorii. Ma to o tyle istotne znaczenie, że teoria strukturacji sama w sobie może wyznaczać cały proces badania strukturacji systemów społecznych. Ze względu jednak na wspomniany już brak dostępu do niektórych obszarów holenderskiego życia społecznego zdecydowałam się, zgodnie zresztą z intencjami autora teorii, na to, by w aplikacji teorii strukturacji jako metody badawczej potraktować ją jako „wiązkę pojęć i kategorii uwrażliwiających”, które pomogą mi skonstruować swój własny proces badawczy.

Już w pierwszej części tego rozdziału wspomniałam, że teoria strukturacji pozwoliła mi odpowiedzieć sobie samej na pytanie: jak badać systemy społeczne? (bez umniejszania znaczenia roli podmiotów). Przyjmując więc opisane w poprzednim podrozdziale założenia i wiążące się z nimi definicje poszczególnych elementów uznałam, że badanie procesu „tworzenia się/stawania” (a więc strukturacji) poradnictwa kariery może przebiegać w następujących etapach:

„Metoda strukturacji” – postępowanie badawcze



Schemat 2 „Metoda strukturacji”, źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Giddens, *Stanowienie...*, *op.cit.*

Powyższy schemat obrazuje moje postępowanie badawcze, którego celem było udzielenie odpowiedzi na pierwsze z dwóch głównych postawionych przeze mnie pytań badawczych. Strzałki pomiędzy etapami oznaczają, że czynności wykonywane na poszczególnych etapach powtarzały się. Nie jest to, jak sądzę, niezgodne z teorią strukturacji, która sama w sobie zwraca uwagę na dialektyczność relacji i procesów. Ukazuje również jedno z głównych założeń teorii strukturacji, którym jest dualność struktury i wiążącą się z nią rolę zarówno podmiotów, jak struktur/systemów społecznych. Poza tym jest to wynikiem zarówno faktu, że swoje badania przeprowadzałam w pewnych odstępach czasowych, jak faktu, że nie jestem badaczem usytuowanym w strukturacji badanego systemu poradnictwa.

Etap 1 wiązał się głównie z operacjonalizacją teorii strukturacji i próbą udzielenia odpowiedzi na pytanie: Jak mogę zbadać strukturę systemu poradnictwa kariery?

Etap 2 wiązał się z wyodrębnieniem reguł i zasad strukturacji systemu oraz zasobów, które w tym procesie uczestniczą. Ten etap skupił się głównie na identyfikacji reguł intensywnych. W dużej mierze wiązał się on więc z interpretacją nie tylko zbieranych danych empirycznych, lecz także spostrzeżeń dokonanych w pierwszej fazie badań. Ponieważ na tym etapie procesu badawczego nie uzyskałam jeszcze wyczerpujących danych (ze względu na skupienie na regułach intensywnych), do identyfikacji reguł strukturacji powróciłam na dalszych etapach procesu badawczego.

Etap 3 wiązał się głównie z identyfikacją tych podmiotów, które mają najistotniejsze znaczenie w procesie strukturacji systemu. Oczywiście wiązał się on głównie z prowadzeniem badań empirycznych. Na tym etapie odnaleźć musiałam podmioty, które przez M. Hammersleya i P. Atkinsona zostały nazwane „odźwiernymi”³⁸⁵, czyli osoby, które umożliwiają „wejście” do instytucji. Proces ten nie był łatwy i w niektórych przypadkach wiązał się z kilkukrotnym podejmowaniem prób, co oczywiście było procesem długotrwałym. Proces ten nie był łatwy również z innego powodu, związanego z Giddensowską kategorią zasobów autorytetu, a mianowicie z faktem, że podmioty nawiązują różnorodne relacje w stowarzyszeniach i organizacjach, co jest efektem różnie umiejscowionej władzy (ale też sympatii pomiędzy podmiotami). Prowadzenie badań w niektórych instytucjach możliwe stało się dopiero wtedy, gdy postanowiłam zmienić osobę, która pełnić może rolę „odźwiernego”.

Opisany pokrótce etap zaowocował dalszym pogłębianiem kwestii tego, na jakich zasadach i regułach strukturuje się poradnictwo kariery w Holandii. Stało się to zatem kolejnym etapem moich analiz, **etapem 4**. Tym razem skupiałam się na identyfikacji reguł płytkich.

Etap 5 polegał na identyfikacji strategii, jakie podejmują podmioty i również głównie wiązał się z przeprowadzaniem badań empirycznych. Był on więc częściowo procesem badania „refleksyjnego monitorowania” działań poradniczych przez podmioty. Na tym etapie interesowało mnie głównie, jakie strategie można wyodrębnić w działaniach podmiotów. Starłam się wyróżnić strategie dotyczące następujących obszarów działalności instytucji:

- adresatów usług poradniczych,
- finansowania – pozyskiwania środków finansowych,

³⁸⁵ M. Hammersley, P. Atkinson, *op. cit.*, s. 73-76.

- integracji z lokalnym społeczeństwem,
- samego procesu poradnictwa,
- rozwoju organizacji/institucji.

Przypomnę, że analiza strategiczna wiąże się z badaniem, jak poszczególne podmioty „odnoszą się” do reguł, zasad i zasobów strukturacji. Moje badania były więc „usytuowane” w kontekście tych reguł, co samo w sobie kolejny raz pozwoliło mi na pogłębienie wiedzy o tych regułach.

Etap 6 wiązał się zarówno z badaniami empirycznymi, jak i swoistym „powrotem” do spostrzeżeń, które były efektem pierwszej fazy badań. Na tym etapie starałam się odpowiedzieć na pytanie związane ze spójnością systemu poradnictwa oraz jego rolą w społeczeństwie holenderskim. Poprzednie etapy, jak sądzę, pozwoliły mi poznać elementy strukturacji systemu poradnictwa, przy głównym założeniu, że na jego kształt i porządek instytucjonalny wpływ wywiera głównie dualność struktury (a więc zarówno podmioty, jak i reguły i zasoby strukturacji). Ten etap wiązał się również z wyodrębnieniem porządku instytucjonalnego, przy czym chciałabym zaznaczyć, że nie byłam w stanie w pełni tego porządku zidentyfikować. Wynika to choćby z reguł strukturacji tego systemu. Szerzej problem ten opisuję w dalszej części pracy.

Badanie spójności systemu oraz jego integracji wiązało się z wyodrębnieniem osi strukturacji (czyli odpowiedzią na pytanie: wokół czego/kogo strukturuje się system poradnictwa kariery?). Okazało się to zadaniem niezwykle trudnym konceptualnie. Uwzględnić bowiem musiałam wszystkie zebrane przeze mnie dane (również te „zebrane” w pierwszej fazie badań)³⁸⁶.

Powyższy sposób analizy poradnictwa kariery nazwałam „metodą strukturacji” ponieważ, przeprowadzone przeze mnie badania – ukierunkowane teorią strukturacji – nie były w istocie monografią instytucji, choćby ze względu na fakt, że ani ich pracownicy, ani one same nie były moim głównym przedmiotem zainteresowań badawczych³⁸⁷. Ze względu na swoje własne „usytuowanie w okolicznościach czasoprzestrzennych i społecznych” nie mogłam również zastosować metody etnograficznej³⁸⁸. Ponadto, jak już podkreślałam, wspomniane metody oparte są na paradygmatach, których jednostronności Giddens starał się sprzeciwić.

³⁸⁶ A. Giddens, *Stanowienie...*, op. cit. s. 71.

³⁸⁷ Por. A. W. Maszke, *Metodologiczne podstawy badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2004, s. 114; S. Nowak, op. cit., s. 240.

³⁸⁸ Por. C. Barker, *Cultural Studies. Theory and Practice*, Sage Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi 2003; M. Hammersley, P. Atkinson, op. cit.

Choć, jak wspomniałam, ani w pedagogice, ani polskim poradownictwie nie są mi znane badania, w których teoria strukturacji zostałaaby potraktowana jako metoda badań, zagraniczni badacze, postępują zazwyczaj podobnie do mnie, stosując „metodę strukturacji”³⁸⁹. Poprzez podobne postępowanie mam na myśli proces konstruowania badań. Najbardziej podobnymi wydają się badania Kevina Crowstona, Steve’a Sawyera i Rolfa Wiganda, o których pisze A. Kołodziej-Durnaś³⁹⁰. Autorka przedstawia, że wspomniani badacze zastosowali teorię strukturacji w badaniu agentów nieruchomości. W swoim postępowaniu badawczym „uściślili oni typy zasobów i reguł, podkreślili rolę władzy, jaką aktorzy mają nad swoim działaniem, i przedstawili opisy kontekstów”³⁹¹. Dodam, że w pracy tej przedstawili również typy struktur istniejących w sektorze rynku nieruchomości oraz sposób, w jaki sposób kształtują one działanie agentów³⁹². Widać więc, że, podobnie, jak ja starałam się uczynić, z całej teorii strukturacji wybrali jedynie jej elementy, podobnie, jak i ja zauważając znaczenie reguł i zasobów strukturacji, które to znaczenie w żaden sposób umniejszać nie może znaczeniu działań podmiotów. Równocześnie, podobnie, jak i ja, aplikując teorię strukturacji, zauważyli w niej kilka istotnych dla nich braków oraz trudności z jej aplikacją³⁹³.

Znaczenie i „potencjał” empiryczny tej teorii dostrzegali także Gerardine Desanctis oraz Marshall Scott Poole, którzy, w oparciu o teorię strukturacji stworzyli tzw. adaptacyjną teorię strukturacji (ang. *Adaptive Structuration Theory*), próbując m.in. uwypuklić empiryczny charakter teorii strukturacji poprzez jej aplikację (re-konceptualizację) do obszaru IT³⁹⁴. Ogólnie, jak można zauważyć, teoria strukturacji wykorzystywana jest najczęściej w badaniach organizacji, HR itd.

Prowadząc badania „metodą strukturacji” wykorzystywałam różne techniki badawcze, wykorzystując „triangulację danych i źródeł”³⁹⁵. Przejdę teraz do opisu zastosowanych technik i narzędzi badawczych.

³⁸⁹ Por. A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*, s. 87 – 97; G. Desanctis, M. S. Poole, *Capturing the Complexity in Advanced Technology Use: Adaptive Structuration Theory*, „Organization Science” 5, 1994, s. 121-147,

³⁹⁰ A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*, s. 92.

³⁹¹ *Ibidem*, s. 92.

³⁹² Zob. K. Crowston, S. Sawyer, R. Wigand, *Investigating the Interplay between Structure and Information and Communications Technology in the Real Estate Industry*, „Information, Technology and People”, 14(2), s. 163-183.

³⁹³ A. Kołodziej-Durnaś, *op. cit.*, s. 92.

³⁹⁴ G. Desanctis, M. S. Poole, *op. cit.*

³⁹⁵ M. Kostera, *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 97.

2.3. Techniki i narzędzia badawcze

2.3.1. Wykorzystane techniki badawcze

T. Pilch podaje, że technika badawcza „jest określoną czynnością służącą do uzyskania pożądanych danych. Jest pojedynczą procedurą polegającą na wykonaniu określonej czynności badawczej”³⁹⁶. Przyjęta przeze mnie perspektywa teoretyczna oraz metoda badawcza dopuszczają wykorzystanie różnych technik badawczych. Dla celów mojej pracy posłużyłam się następującymi technikami badawczymi:

- analizą tekstu,³⁹⁷
- wywiadem,
- obserwacją.

Analiza tekstu. Według Anssi Peräkylä analiza tekstu jest analizą „danych występujących naturalnie” (nie wywołanych przez badacza)³⁹⁸, przy czym istnieje wiele metod analizy tekstu³⁹⁹. Wyróżnić można także podejście nieustrukturyzowane. To właśnie ono dominowało w moich badaniach. Może ono, jak pisze Peräkylä, „w wielu przypadkach być najlepszym wyborem metody badań skoncentrowanych na tekstach pisanych (...)”⁴⁰⁰. Analiza tekstu oparta jest na założeniu, że „większość społecznego życia w nowoczesnym społeczeństwie jest zapośredniczona przez różne rodzaje tekstów”⁴⁰¹, przy czym zakres tego, co jest uznawane za tekst niemalże stale się rozszerza. W poradownictwie E. Siarkiewicz za tekst uznaje również i przestrzeń⁴⁰². Tego rodzaju tekst, zdaniem autorki „nie stanowi raz napisanego przekazu, lecz jest nieustannie poprawiany, uzupełniany, tworzony na nowo”⁴⁰³. Dla mnie tekstem były głównie artykuły z czasopism naukowych, książek, podręczników, stron internetowych, broszur, raportów, statutów organizacji, cenników usług doradczych, rysunki i schematy przygotowywane przez badanych podczas wywiadów (badani nie byli o to proszeni,

³⁹⁶ T. Pilch, *Metodologia pedagogicznych badań środowiskowych*, Ossolineum, Wrocław- Warszawa-Kraków- Gdańsk, 1971, s. 79.

³⁹⁷ A. Peräkylä, *Analiza rozmów i tekstów* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych. Tom 2*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 325-342.

³⁹⁸ *Ibidem*, s. 325.

³⁹⁹ *Ibidem*, s. 327.

⁴⁰⁰ *Ibidem*, s. 327.

⁴⁰¹ *Ibidem*, s. 326.

⁴⁰² E. Siarkiewicz, *Niejednoznaczność...*, op. cit., s. 98-115.

⁴⁰³ *Ibidem*, s. 98.

natomiast często tego dokonywali, czasem ze względu na fakt, że obcy język utrudniał im swobodę wypowiedzi) itd. Dokonując ich analizy poszukiwałam wszelkich danych/informacji, które pozwolą mi na udzielenie odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Wywiad. Posługując się techniką wywiadu miałam na uwadze fakt, że, jak pisze T. Pilch, „wywiad służy głównie do poznawania faktów, opinii i postaw danej zbiorowości”⁴⁰⁴. Jest to dość istotne dla moich badań stwierdzenie, ponieważ „metoda strukturacji” „nałożyła” na mnie jako badacza dość trudne zadanie poznania zarówno faktów, jak i postaw. Innym celem była również „analiza układów i zależności między zjawiskami”⁴⁰⁵. Ponadto, jako badacz nie usytuowany w strukturacji danego systemu poradnictwa szczególnie, jak sądzę, narażona byłam na pojawienie się wspomnianych przez autora „zakłóceń wiarygodności informacji”⁴⁰⁶, z czego w pełni zdaję sobie sprawę. Nie mogę, jak sądzę, przy opisie przeprowadzonych wywiadów nie odnieść się do faktu, że badania te były dla mnie wyjątkowo trudne (choćby ze względu na fakt, że odbywały się w języku obcym, o czym piszę w dalszej części pracy). Ich trudność wynikała także z różnic kulturowych, jakie występują pomiędzy Polakami a Holendrami, co niejednokrotnie sprawiało, że mój plan prowadzenia wywiadów musiał być modyfikowany zarówno przed ich przeprowadzeniem jak i w ich trakcie. Planując swój proces badawczy zakładałam, że przeprowadzę wywiady nieustrukturalizowane⁴⁰⁷. Tymczasem większość osób udzielających mi wywiadów zwykle prosiła mnie o dostarczenie kwestionariusza wywiadu. Było to sytuacją zrozumiałą (również ze względu na fakt, że i dla tych osób język przeprowadzania wywiadu był językiem obcym. W jednym przypadku fakt ten sprawił, że respondenci wyrazili wiele obaw, zanim ostatecznie uzyskałam ich zgodę na przeprowadzenie wywiadu), aczkolwiek sprawiło, że dość specyficzną rolę w moich badaniach pełniły narzędzia badawcze, o których piszę w dalszej części tekstu.

Ponadto przeprowadzając wywiady starałam się, by osoby udzielające mi wywiadu stworzyły narrację, wychodząc z założenia, że są one najlepiej zorientowane

⁴⁰⁴ T. Pilch, *Zasady...*, *op. cit.*, s. 82.

⁴⁰⁵ *Ibidem*, s. 82.

⁴⁰⁶ *Ibidem*, s. 83.

⁴⁰⁷ M. Kostera, *op. cit.*, s. 121.

w wiedzy o swojej kulturze i systemie poradnictwa⁴⁰⁸. W tym celu zawsze stawiałam pytania otwarte. Nie zawsze jednak zbudowanie narracji jest łatwe w języku obcym.

Ponadto, starając się w sposób możliwie najpełniejszy zebrać dane o holenderskim poradnictwie, niemalże w każdym przypadku wywiady, które przeprowadzałam, były w konsekwencji wywiadami swobodnymi mało ukierunkowanymi, wywiadami swobodnymi ukierunkowanymi lub – tylko w niektórych przypadkach – wywiadami swobodnymi ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji⁴⁰⁹. Choć może wydawać się, że tak różnorodne wywiady stanowią chaos metodologiczny, w trakcie procesu badawczego, którego przedmiotem jest inna kultura badacz, jak w swej książce podkreślają M. Hammersley i P. Atkinson musi być elastyczny i czasem wielokrotnie weryfikować swój proces badawczy⁴¹⁰.

W swoich badaniach przeprowadziłam zarówno wywiady indywidualne⁴¹¹ jak i grupowe (wywiady z dwoma i trzema osobami, które w badaniach marketingowych określone zostały diadami i triadami)⁴¹², przy czym to moi respondenci, proszeni o zgodę na udzielenie wywiadu, proponowali wywiady grupowe. Najczęściej wynikało to z okoliczności, które uniemożliwiały przeprowadzenie wywiadu indywidualnego. Uważam, że jako badacz spoza Holandii nie mogłam niezmiennie trwać przy swojej koncepcji badań.

Obserwacja Cytowany już wielokrotnie T. Pilch definiuje obserwację jako „czynność badawczą, polegającą na gromadzeniu danych drogą postrzeżeń”⁴¹³. Mieczysław Łobocki z kolei pisze, że „obserwacja jest zawsze celowym i planowym spostrzeganiem jakiegoś faktu, zjawiska czy zdarzenia w sposób systematyczny a niekiedy także okazjonalny i z zastosowaniem różnych środków technicznych”⁴¹⁴. W trakcie

⁴⁰⁸ Wykorzystując uwagi na temat narracji biograficznych K. Koneckiego zawarte w: K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 180 oraz uwagi na temat tego, czym w ogóle jest narracja: S. E. Chase, *Wywiad narracyjny. Wielość perspektyw, podejść, głosów* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych. Tom 2*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 17-25.

⁴⁰⁹ I. Przybyłowska, *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych*, „Przegląd Socjologiczny”, t. XXX, 1978.

⁴¹⁰ M. Hammersley, P. Atkinson, *op. cit.*

⁴¹¹ T. Pilch, *Zasady...*, *op. cit.*, s. 86.

⁴¹² D. Micek, Sz. Beźnic, *Jakościowe badania marketingowe - fokusy i wywiady pogłębione - funkcje, zastosowania*, dostępne na: <http://www.cem.pl/?a=pages&id=51> (data dostępu: 17.02. 2013).

⁴¹³ T. Pilch, *Zasady...*, *op. cit.*, s. 77.

⁴¹⁴ M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2003, s. 46.

prorowadzenia badań dane mi było prowadzić obserwację bezpośrednią⁴¹⁵ (jawną)⁴¹⁶ zachowań doradcy i osoby radzącej się w trakcie rozmowy doradczej tylko w jednej instytucji. Kolejny raz istotną kwestią w planowaniu badań okazały się bowiem zarówno specyficzne reguły strukturacji systemu poradnictwa, z powodu których dokonywanie obserwacji bywa czasem utrudnione oraz kwestia języka, w jakim prowadzone są rozmowy doradcze. Językiem tym jest język holenderski, co znacząco utrudnia prowadzenie obserwacji badaczowi, który język ten zna w stopniu uniemożliwiającym mu swobodną (i wiarygodną) interpretację treści. Poza tym w kilku instytucjach przeprowadziłam obserwację niejawną⁴¹⁷. Przedmiotem obserwacji dokonywanych w instytucjach były zarówno zachowania pracowników, przestrzeń danej instytucji, jak i ogólna atmosfera w nich panująca. Z punktu widzenia teorii strukturacji była to obserwacja reguł i zasobów strukturacji tych instytucji. W jednej z instytucji prywatnych przypadkowo zostałam uznana za klienta tej instytucji, co pozwoliło mi zaobserwować (i odczuć), jak klient jest przyjmowany przez osoby w tej instytucji pracujące. Nadmienię, iż każdy pobyt w Holandii wiązał się również z obserwacją nie tylko podmiotów i instytucji poradnictwa kariery, lecz różnych „reguł strukturacji” życia społecznego. Obserwacji takich, czasem kilkunastogodzinnych, dokonywałam zarówno w miejscach publicznych, takich, jak ulica, park, restauracja, szkoła, stacja kolejowa itd., jak i podczas swobodnych rozmów z poznanymi mieszkańcami kraju. Ich przedmiotem były np. stosunki społeczne, sposób budowania relacji pomiędzy Holendrami, sposób organizacji dnia pracy, zachowania w miejscach publicznych itd. By zaobserwować „codzienne” życie Holendrów udawałam się np. w spokojne dzielnice miast oddalone od centrów, gdzie rzadko spotyka się turystów. W miejscach takich można zaobserwować np. zachowania mieszkańców podczas rozmów sąsiedzkich, sposób wykonywania czynności porządkowych, zachowania dorosłych podczas zabaw z dziećmi, reakcje na „osobę z zewnątrz”, jaką w takich spokojnych dzielnicach byłam itd.

Wspomniana przeze mnie triangulacja danych i źródeł sprawiła, że wszystkim zebranym danym przypisuję równą wartość poznawczą, nawet jeśli w trakcie wywiadów okazywało się, że badani są w stanie zweryfikować pewne dane/informacje zdobyte przeze mnie np. techniką analizy tekstu. Analiza takiego zdarzenia może

⁴¹⁵ T. Pilch, *Zasady...*, *op. cit.*, s. 78.

⁴¹⁶ M. Łobocki, *op. cit.*, s. 50.

⁴¹⁷ *Ibidem*, s. 49-50.

bowiem stać się dla badacza cennym źródłem informacji o regułach strukturacji systemu praktyk.

Chciałabym zwrócić ponownie uwagę na podkreślany przez M. Pozzebon problem łączenia teorii strukturacji z konkretnymi metodami badawczymi i podejściami metodologicznymi⁴¹⁸. Dotyczy on również w pewnym stopniu, jak sądzę, technik badawczych. Wydaje się, że stosując „metodę strukturacji” decyzja o triangulacji danych i źródeł nie może pozostać tylko decyzją badacza, lecz jest niemalże jego obowiązkiem.

2.3.2. Wykorzystane narzędzia badawcze

T. Pilch podaje, że narzędzie badawcze „jest przedmiotem służącym do realizacji wybranej techniki badawczej”⁴¹⁹. Wspomniałam już, że narzędzia badawcze pełniły dość specyficzną rolę w moim procesie badawczym. Dotyczy to zwłaszcza kwestionariuszy wywiadów. Ich pojawienie się było efektem trudnego, jak sądzę, zadania jakim jest „spotkanie dwóch kultur”. Jak już wspomniałam, Holendrzy, zarówno ze względu na trudne „zadanie” bycia respondentem w trakcie wywiadu przeprowadzanego w języku obcym, jak i ze względu na zauważalne zaangażowanie i chęć uczestnictwa w badaniach, za każdym razem prosili mnie o dostarczenie kwestionariusza. Wskazanie ogólnego tematu rozmowy jeszcze przed wywiadem (w trakcie korespondencji e-mailowej lub rozmów telefonicznych) nie było dla nich wystarczającą informacją. Wobec tego niemalże każdy badany znał pytania, na które będzie odpowiadał. Przyniosło to taki skutek, że osoby udzielające mi wywiadów rzeczywiście udzielały mi pełnych i jasnych odpowiedzi. Można by twierdzić, iż mogło to spowodować również swoiste „zakłamanie” pewnych informacji/danych. Wyraźnie zaznaczyć należy jednak, że dość powszechnie akceptowanym w Holandii jest pogląd, że „chwalić się nie należy”, co więcej, należy otwarcie wskazywać słabości⁴²⁰. Moje wysiłki włożone w to, by zapewnić osobom udzielającym mi wywiadów odpowiednią atmosferę zaufania, zaowocowały, jak sądzę zebraniem wiarygodnych danych. Ponadto, jak pisze T. Pilch, każdy wywiad zagrożony jest czynnikami, które zakłócają

⁴¹⁸ M. Pozzebon, *op. cit.*

⁴¹⁹ T. Pilch, *Zasady..., op. cit.*, s. 42.

⁴²⁰ Zob. np. Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *Siedem kultur kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*, Oficyna Ekonomiczna, Oddział polskich wydawnictw profesjonalnych, Kraków, 2006.

wiarygodność informacji⁴²¹. Nie jest więc rzeczą wyjątkową, że i w przypadku przeprowadzonych przeze mnie wywiadów takie czynniki się pojawiły. Dotyczyły one głównie języka, w którym wywiady były prowadzone, o czym piszę w dalszej części tekstu. Przykładowy kwestionariusz wywiadu wyglądał następująco:

Czy wyrażasz zgodę na to, bym w trakcie naszej rozmowy użyła dyktafonu? Dla własnego użytku chcę, by ta rozmowa była rejestrowana.

Pytania:

- Co możesz powiedzieć o organizacji w której pracujesz?
- Jaka jest Twoja praca w tej organizacji?

Jeśli było to konieczne, jeszcze przed przeprowadzeniem wywiadu konkretyzowałam pytania, np. Jaki jest cel/misja organizacji, w której pracujesz? W jaki sposób organizacja ta jest finansowana? Kto jest odbiorcą usług organizacji, w której pracujesz? Itd.

Ponieważ jednak, jak wspomniałam, zaplanowałam wywiady swobodne, w takie właśnie najczęściej przeprowadzone wywiady się przeradzały po dłuższym czasie rozmowy.

Arkusze obserwacji zachowań podczas rozmowy doradczej wyglądał następująco:

⁴²¹ T. Pilch, *Zasady...*, *op. cit.*, s. 83.

Data.....

Miejsce.....

Czas obserwacji.....

Zachowanie klienta, jego trudności	
Zachowanie doradcy, Stosowane metody pracy	
Ogólna atmosfera	
Przestrzeń	

Ponadto, uwzględniając istotne znaczenie „świadomości praktycznej”, w trakcie każdego wywiadu dokonywałam obserwacji osób i miejsca (jeśli było to możliwe), by dokonać analizy reguł i zasad strukturacji.

Zastosowane techniki i narzędzia badawcze, pomimo ich widocznych „braków”, o czym piszę w dalszej części tekstu, pozwoliły mi zebrać bogaty materiał i odpowiedzieć na postawione pytania badawcze.

2.4. Organizacja badań

Swoje badania realizowałam w latach 2008 – 2013. Wiązały się one zarówno z moimi własnymi wyjazdami do Holandii, jak i zapraszaniem holenderskich badaczy do Polski. W czasie wizyt Holendrów w Polsce miałam okazję odbywać dodatkowe konsultacje, w trakcie których omawialiśmy moją interpretację poradnictwa kariery w Holandii. Z perspektywy teorii strukturacji proces ten można nazwać podwójną hermeneutyką, ponieważ respondenci, dokonywali interpretacji „odkryć” badacza, przy czym „odkrycia” te wcale nie musiały być dla nich nowe⁴²². W ten właśnie sposób podwójną hermeneutykę wykorzystuje również belgijski badacz Paul Blondeel, badając

⁴²² A. Giddens, *Stanowienie..., op. cit.*, s. 32-33.

sposób wykorzystania przestrzeni miejskich przez ludzi, na różnych etapach swoich badań konsultując swoje „odkrycia”⁴²³.

Moje pobyty w Holandii wiązały się głównie z pobytem w następujących uczelniach:

- Erasmus University, Rotterdam,
- The Hague University of Applied Sciences,
- Fontys University of Applied Sciences, Eindhoven,
- the University of Humanistic Studies, Utrecht.

W czasie tych pobytów (oraz wyjazdów indywidualnych/prywatnych) realizowałam badania w różnych instytucjach. Dobór instytucji, w których prowadziłam badania odbył się dwutorowo:

- po pierwszej fazie badań wyznaczyłam kryteria doboru instytucji. Zależało mi na tym, by instytucje, w których przeprowadzę badania należały do różnych sektorów życia społecznego (sektor rządowy, pozarządowy, prywatny) oraz by instytucje te zlokalizowane były w różnych prowincjach Holandii. Nawiązałam kontakt z pracownikami tych instytucji, od niektórych uzyskując potrzebne mi dane/informacje. Po fazie tej zidentyfikowałam również indywidualnych badaczy, z którymi chciałam przeprowadzić badania. Jak się okazało, badacze ci spełnili również wspomnianą już rolę „odźwiernego” w przypadku kilku instytucji, których pracownicy nie reagowali na moje próby nawiązania kontaktu. Tak było w przypadku Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki w Hadze. W przypadku innych instytucji, jak np. National Center for School Improvement (APS) proces przebiegał inaczej. Do tej instytucji „dostępu” szukałam ponad 1,5 roku. Moje powoływanie się na znajomość niektórych znaczących dla poradnictwa kariery w Holandii osób oraz ich rekomendacje mojej osoby nie przynosiły skutku. Sytuacja zmieniła się, gdy rolę „odźwiernego” spełniła inna osoba. Po czasie dowiedziałam się, co było tego przyczyną i jak już wspomniałam, przyczyna ta wiązała się z tym, co A. Giddens określił „zasobami autorytetu”⁴²⁴.

⁴²³ P. Blondeel, *Reading and knowing the city*. Referat wygłoszony podczas konferencji: “Between global and local: adult learning and development. Renewal of adult education practices and professions in the context of urban development”, Ghent, Belgium, 25th-27th April 2013.

⁴²⁴ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 308.

- nawiązana współpraca z Holendrami sprawiła, że część moich badań odbyło się na podstawie doboru metodą kuli śnieżnej⁴²⁵. W wyniku tej metody dotarłam np. do osób kształcących doradców kariery.

Ogólnie, w czasie swoich badań przeprowadziłam 14 wywiadów w 18 instytucjach. Liczby te nie zgadzają się, ponieważ czasem, w trakcie wywiadów (swobodnych) okazywało się, że pracownicy badanych przeze mnie instytucji są np. członkami organizacji pozarządowej, do której również chciałam dotrzeć (np. organizacji NOLOC). Ponadto, ze względu na inną niż polska specyfikę holenderskiego rynku pracy czasem okazywało się, że osoby, z którymi przeprowadzałam wywiady były pracownikami kilku instytucji. Część z tych wywiadów (4) była wywiadami grupowymi. Wszystkie wywiady odbyły się w języku angielskim. W następnym podrozdziale opiszę pokrótce problemy z tym związane.

Cechą charakterystyczną pracowników instytucji, z którymi przeprowadziłam badania jest to, że wielu z nich, było zarówno praktykami, jak i badaczami poradnictwa (lub miało za sobą etap bycia badaczem/praktykiem). Uważam, że dla mnie jako badacza była to doskonała okazja do uzyskania potrzebnych mi danych/informacji.

Uważam, że odbyłam niewiele wywiadów, by móc swobodnie wnioskować o systemie poradnictwa, dlatego w dużej mierze musiałam uzupełniać swoją wiedzę techniką analizy tekstów. Stąd też wyraźnie podkreślałam w poprzednim podrozdziale, jak duże znaczenie ma dla mnie triangulacja danych i źródeł. Ponadto moje badania, ze względu na zastosowaną w nich „metodę strukturacji”, być może częściowo przybierają postać badań, które Michelle Fine i Lois Weis określili „badaniami kompozycyjnymi – badaniami, w których analizy publicznych i prywatnych instytucji, grup oraz przebiegu ludzkiego życia umieszcza się w relacji do kluczowych struktur społecznych i ekonomicznych”⁴²⁶. Jedną z cech charakterystycznych tych badań jest oscylacja, „rozumiana jako celowe poruszanie się między <teorią bujającą w obłokach> a materiałem empirycznym <na ziemi>”⁴²⁷.

Wszystkie pobyty w Holandii wiązały się również z przeprowadzaniem obserwacji. W sumie obserwacji dokonałam w 7 instytucjach (6 niejawnych, 1 jawna).

⁴²⁵ http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-7299.htm (data dostępu: 12. 04. 2013).

⁴²⁶ M. Fine, L. Weis, *Badania kompozycyjne w dwóch częściach. Teoria krytyczna i analiza społecznej (nie)sprawiedliwości* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych. Tom 1*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 107-132.

⁴²⁷ *Ibidem*, s. 107.

Obserwacji dokonałam mniej, ponieważ niektórzy respondenci preferowali inne miejsce spotkań niż instytucje poradnictwa. Jak wspomniałam, wszystkie pobyty w Holandii wiązały się również z prowadzeniem obserwacji, których przedmiotem były opisywane przeze mnie wcześniej „ogólne reguły życia społecznego”.

Po uzyskaniu odpowiedzi na pierwsze pytanie badawcze nastąpiła wspomniana 3 faza procesu badawczego, w trakcie której stosowałam inną metodę. Opisują ją w dalszej części tekstu. Zdecydowałam się na taką kolejność opisu mojego procesu badawczego ponieważ, co już podkreślałam, w trakcie 3 fazy wykorzystałam znacznie mniej technik badawczych.

2.5. Znaczenie translacji w badaniach

Josephine Pui-Hing Wong oraz Maurice Kwong-Lai Poon zwracają uwagę, że „translacja jest integralnym komponentem badań międzykulturowych (i innych – przyp. A. B.), który często pozostaje w tych badaniach niewidoczny. Powszechnie zakłada się, że jest procesem obiektywnym i neutralnym, w którym tłumacze są <technikami> tworzenia tekstów w różnych językach”⁴²⁸. Tymczasem, jak twierdzą badacze, analiza badań prowadzonych w obszarze translacji wyraźnie wskazuje, że translacja jest procesem bardzo skomplikowanym, wiążącym się również z wieloma problemami/dylematami metodologicznymi. Z tego powodu, zdaniem autorów, badacze powinni czynić ją procesem widocznym. Błędny jest bowiem założenie, że każda osoba, która mówi w języku obcym może być tłumaczem. Osoba i osobowość tłumacza ma bowiem istotny wpływ na interpretację danych, konstruowanie znaczeń i zaprezentowany ostatecznie całokształt świata osoby badanej⁴²⁹.

Powyższe opinie przytoczyłam dlatego, że w pełni zgadzam się z autorami. Choć „powszechnie wiadome jest”, że tłumaczenie jest zadaniem trudnym, rzadko uwypukla się je w procesie badawczym. Ponieważ tematem mojej pracy nie jest translacja, zdecydowałam się tylko mocno podkreślić, jak wielkim wyzwaniem było dla mnie prowadzenie badań w języku obcym. Wynika to z faktu, że nie jestem profesjonalnym tłumaczem, ani filologiem angielskim. Poza tym moja praca oparta jest

⁴²⁸ J. Pui-Hing Wong, M. Kwong-Lai Poon, *Bringing Translation Out of the Shadows: Translation as an Issue of Methodological Significance in Cross-Cultural Qualitative Research*, „Journal of Transcultural Nursing”, 2010, 2 (2), s. 151-158.

⁴²⁹ *Ibidem*.

na „podwójnej translacji”, ponieważ dla badanych przeze mnie osób język angielski nie jest językiem ojczystym.

Dlatego prowadzenie badań w języku obcym wymagało ode mnie i od osób udzielających mi wywiadów ogromnej cierpliwości i znacząco wydłużało czas trwania wywiadów. Choćby dlatego, że w ich trakcie pojawiały się np. następujące sytuacje:

***respondent:** (...) nie wiem, jak przetłumaczyć to na angielski.... hmmm.... (dłuższa cisza)..... nie mogę znaleźć tego słowa (dłuższa cisza)..... chodzi mi po prostu o to, że czegoś jest mniej i mniej... (irytacja)*

***badacz:** czy chodzi o... hmmm... „diminish” ? (zmniejszać/ pomniejszać)*

***respondent:** tak, dokładnie*

***badacz:** O. K.... rozumiem, co chciałeś powiedzieć*

***respondent:** dobrze, nie jest to łatwe.... tylko raz na kilka miesięcy muszę mówić po angielsku.... muszę wtedy znaleźć słowa.... gdzieś (śmiech).... to staje się prostsze dopiero, gdy musisz mówić po angielsku przez kilka dni.... wtedy te słowa się jakoś znajdują, prawda? (...)*

Momenty zakłóceń swobodnego przebiegu wywiadu powodowałam również i ja, jako badacz:

***badacz:** (...) jak....hmmm.... jak przebiega ten cały proces....hmmm (dłuższa cisza)... zapomniałam tego słowa teraz.... (irytacja)*

***respondent:** chodzi o ten proces weryfikacji?*

***badacz:** tak, przepraszam...*

***respondent:** nic nie szkodzi, najważniejsze, że się rozumiemy (...)*

Wpływ na pojawianie się momentów zakłóceń miał również i fakt, że, jak zauważyłam, w niemalże każdym przypadku (poza jednym) wszystkie osoby uczestniczące w wywiadach (tych grupowych także) czuły lekkie napięcie (stres) z powodu konieczności prowadzenia rozmów w języku obcym, co nie zawsze ułatwiało komunikację. Ponieważ zazwyczaj nasze spotkania trwały kilka godzin, były również dla mnie i moich rozmówców bardzo wyczerpujące.

Translacja znaczenie miała jednak nie tylko w trakcie prowadzenia badań empirycznych, lecz i w procesie interpretacji danych zebranych w ich trakcie. Wiązała

się ona dla mnie z ogromnym wysiłkiem i koniecznością stosowania triangulacji. Interpretacja pojedynczego wywiadu okazywała się czasem niewystarczająca do zrozumienia treści. Przykładem może być następująca sytuacja, która wydarzyła się w roku 2011 (data dla mnie jako badacza ma ogromne znaczenie):

respondentka: (...) *znasz te wszystkie najważniejsze umiejętności?*

badacz: *obawiam się, że nie wiem, o czym mówisz...*

respondentka: *no wiesz, te umiejętności i kwalifikacje, które musimy wypracować, znasz je?*

badacz: *nie..... niestety to wciąż nie jest to dla mnie jasne*

respondentka: *no wiesz, te europejskie.... teraz zastanawiamy się, jakie umiejętności nasi uczniowie muszą mieć i chcemy włączyć w proces ich zdobywania także i poradnictwo kariery.... to na naszym krajowym poziomie.... musimy to dostosować do umiejętności europejskich te wszystkie kompetencje..... zapomniałam jak to się dokładnie nazywa po angielsku, chodzi o te wszystkie umiejętności..... to ważne teraz... myślę, że w całej Europie, nie tylko u nas (...)*

Wiosną 2011 roku, jako młody pracownik Dolnośląskiej Szkoły Wyższej nie wiedziałam jeszcze, że pracownik holenderskiego Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki ma na myśli Europejską Ramę Kwalifikacji. Nie zostało to wprost wyrażone. Holendrzy swoją Krajową Ramę Kwalifikacji oficjalnie wypracowali w październiku 2011 roku⁴³⁰. Chcę wskazać, że interpretacja takiego wywiadu wymagała ode mnie dodatkowej wiedzy. Pracownik Ministerstwa, nie chcąc zakłócać przebiegu rozmowy, postanowił wyjaśnić sytuację, nie używając oficjalnej nazwy dokumentu, nad którym w danej chwili w Ministerstwie prowadzono prace.

Nie zawsze, jak obrazuje przedstawiony fragment wywiadu, możliwe więc było „uzgodnienie znaczeń”. Oczywiście nie wynikało to tylko z kwestii związanych z językiem/ translacją, ale gdyby osoba badana wyraźnie użyła odpowiedniej nazwy, interpretacja tej wypowiedzi byłaby znacznie prostsza. Nie użyła jej, ponieważ, jak zaznaczyła, właśnie język stanowił w danym momencie utrudnienie. Do interpretacji

⁴³⁰ K. van der Sanden, W. Smit, M. Dashorst, *The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework*, Colofon, 2012.

tego fragmentu wywiadu jako opowieści o Krajowej Ramie Kwalifikacji upoważniły mnie, jak sądzę, zarówno wywiady z innymi osobami, jak i technika analizy treści.

Powyższe sytuacje przytoczyłam, żeby wyraźnie uwypuklić, że problem translacji nie może nie być przez badacza zauważony i podkreślony. Momenty zakłóceń wywiadów z powodu trudności z translacją są istotną informacją dla badacza, pozwalającą zarówno modyfikować swój proces badawczy, jak i – w trakcie interpretacji badań – niejako wymuszającą na badaczu zwrócenie specjalnej uwagi na treść wyrażoną w tym fragmencie i jej wiarygodność. Dla mnie wiązały się po pierwsze ze żmudną pracą kilkukrotnego podejmowania prób alternatywnych interpretacji. Tam, gdzie było to możliwe, o treściach/informacjach wyrażanych w tych momentach poszukiwałam innego źródła informacji. Stąd też, spodziewając się trudności pojawiających się w procesie badań prowadzonych w języku obcym, całkiem świadomie poszukiwałam paradygmatu, który w procesie interpretacji wyników badań pozwoli mi znacząco „wykraczać” poza badania empiryczne i interpretację wywiadów. Przyjęta przeze mnie perspektywa teoretyczna teorii strukturacji, jako tzw. „trzecia droga”, jak sądzę, upoważnia badacza do takiego postępowania. Jest tak ponieważ, wedle tej teorii, nie tylko podmioty tworzą struktury społeczne. Równorzędne znaczenie ma również sama ta struktura (jest to, co już podkreślałam nazwane przez Giddensa „dualnością struktury”).

Na osobną uwagę zasługuje również kwestia translacji nazw instytucji. Jak powszechnie wiadomo, nazwy instytucji są nazwami własnymi i często ich przetłumaczenie na inny język jest niebywale trudne, zwłaszcza, jeśli nazwa instytucji podlega podwójnej translacji. Stąd też chciałabym zaznaczyć, że wszystkie użyte w pracy tłumaczenia są tłumaczeniami własnymi, a większość z nich dokonana jest z języka angielskiego.

2.6. ‘Język przejrzystego kontrastu’ w badaniach perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce

Aby udzielić odpowiedzi na pytanie badawcze, dotyczące perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce, dokonać musiałam krótkiej analizy podobieństw i różnic, jakie występują w obu tych systemach. Jest to o tyle zasadne, że interpretując poradnictwo kariery z perspektywy teorii strukturacji (choć nie tylko) wyraźnie wskazać należy, że praktyki poradnictwa będą strukturowały się inaczej, w innym

usytuowaniu (innej czasoprzestrzeni i okolicznościach). Nie musi to implikować jednoznacznej odpowiedzi na postawione przeze mnie pytanie badawcze, ponieważ, jak zaznaczyłam, niektóre systemy społeczne (praktyki) mogą przekraczać granice kilku społeczeństw, stając się systemami interspołecznymi⁴³¹. Takim interspołecznym systemem jest dziś, jak podkreśliłam w pierwszym rozdziale, poradnictwo kariery, które, jak wskazałam, podlega zarówno procesom ujednolicania, jak i różnicowania się.

Poprzez użyte w tytule pracy pojęcie „perspektywa”, rozumiem zarówno „sposób widzenia i oceny różnych rzeczy wynikający z indywidualnych doświadczeń”⁴³², jak i „szanse na uzyskanie lub zrealizowanie czegoś”⁴³³. Do pierwszego znaczenia tego pojęcia odnosiłam się, analizując różnice kulturowe, które odzwierciedlają, a jednocześnie współtworzą, w myśl teorii strukturacji A. Giddensa, sposób zorganizowania poradnictwa kariery w Holandii i w Polsce. Do drugiego znaczenia odniosłam się wskazując, że istnieją zarówno pewne obszary i rozwiązania, których taka aplikacja mogłaby być dokonana, jak i takie, w których jest to niemożliwe.

Fakt, że nie prowadziłam równoległych badań w Polsce nie upoważnia mnie do budowania opisu polskiego poradnictwa w sposób, jaki opisuję poradnictwo holenderskie. Wobec tego stanęłam przed wyborem sposobu dokonania takiego porównania.

Z tego właśnie względu zdecydowałam się uznać, że w analizie podobieństw i różnic pomiędzy polskim i holenderskim sposobem organizowania poradnictwa kariery użyteczną wskazówką może okazać się „język przejrzystego kontrastu”⁴³⁴ (ang. *a language of perspicuous contrast*) Charlesa Taylora. Jest to język, w którym odmienne rozwiązania ujmują się jako alternatywne możliwości w odniesieniu do tego samego rodzaju działania.

Choć język przejrzystego kontrastu oparty jest na hermeneutyce⁴³⁵, jak pisze Yoshinori Hayashi, Charles Taylor w swoich pracach wykracza jednak poza hermeneutykę. Hayashi podaje, że w różnych swoich pracach Ch. Taylor krytykuje zarówno „naturalistyczne” postrzeganie kultur, jak i nadmierne akcentowanie znaczenia

⁴³¹ A. Giddens, *Stanowienie...*, op. cit., s. 426.

⁴³² Wielki Słownik Wyrazów Obcych PWN, Wydawnictwa Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 966.

⁴³³ Wielki Słownik Wyrazów Obcych PWN.

⁴³⁴ Ch. Taylor, *Rationality* [w:] *Philosophy and the Human Science*, Cambridge, Cambridge University Press, 1985 [za:] T., Benton, I. Craib, *Filozofia nauk społecznych. Od pozytywizmu do postmodernizmu*, Wydawnictwo Dolnośląskiej Szkoły Edukacji TWP, s. 119.

⁴³⁵ Y. Hayashi, *Hermeneutics and the Possibility of Cross-Cultural Understanding*, dostępne na: <http://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/59222/1/jk23-hayashi.pdf> (data dostępu: 15. 04. 2013)

interpretacji tych kultur przez jednostki⁴³⁶. W pracy *Understanding and Ethnocentricity* Taylor podkreśla, że żadne z tych podejść nie jest adekwatne do badania i opisu kultur⁴³⁷. Adekwatnym, zdaniem autora, językiem opisu różnic kulturowych (i społeczeństw) oraz naszego rozumienia innych kultur jest „nie język naszego rozumienia. Nie jest nim również język „ich” (innych kultur – przyp. A.B.) rozumienia. Adekwatnym jest język, który można by nazwać językiem przejrzystego kontrastu. Taki język byłby językiem, w którym moglibyśmy różnice w kulturach (i ludziach) opisać jako alternatywne sposoby pewnych działań⁴³⁸. Dodatkowo, jak pisze Hayashi, w takim języku może okazać się, że „nasze” i „ich” sposoby życia są analogiczne⁴³⁹.

Z powyższej charakterystyki języka przejrzystego kontrastu wynika, że Ch. Taylor, podobnie, jak i Giddens, dostrzega pewne słabości jednoznacznego postrzegania (i opisu) relacji człowieka ze światem zewnętrznym (kulturą, społeczeństwem). Jego koncepcja wciąż jednak pozostaje hermeneutyką. Aby uniknąć zarzutu „mieszania paradygmatów” zaznaczę, iż trzecia faza moich badań, jak wspomniałam, jest wyraźnie oddzielona od dwóch poprzednich. Cały mój proces badawczy zorganizowany był tak, że niemożliwym dla mnie stało się zbadanie „dualności struktury” poradnictwa polskiego. Ponadto, ponieważ „język przejrzystego kontrastu” nie jest powszechnie uznany za metodę badawczą, badacz, jak sądzę, nie musi więc akceptować wszystkich jego założeń. **Dla mnie wykorzystanie „języka przejrzystego kontrastu” miało oznaczać, iż charakter dokonanych przeze mnie porównań jest czysto konceptualny (a więc i językowy).** Kolejny raz wykorzystałam tylko elementy omawianej „koncepcji”, dokonując „przejrzystego” opisu różnic i podobieństw w organizacji poradnictwa kariery, a nie akceptując założenia hermeneutyki.

Koncepcję tego języka wykorzystałam, wybierając obszary powiązane z poradnictwem kariery, według których różnice pomiędzy systemami poradnictwa można opisać. Obszary te nie odbiegają od „standardowych” porównań. Ze względu na wielokrotnie podkreślany już fakt, że nie prowadziłam badań w Polsce, zdecydowałam się nie korzystać z metodologii badań porównawczych. Wobec tego dokonałam konceptualnego (językowego) porównania poradnictwa kariery w Polsce i w Holandii w następujących obszarach z poradnictwem powiązanych:

⁴³⁶ *Ibidem*, s. 41.

⁴³⁷ Ch. Taylor, *Understanding and Ethnocentricity in Philosophy and Human Sciences: Philosophical Papers* 2, Cambridge University Press, 1985, s. 116-133., dostępne na: <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9781139173490.005> (data dostępu: 11. 03. 2011).

⁴³⁸ *Ibidem*, s. 126.

⁴³⁹ Y. Hayashi, *op. cit.*, s. 43.

- kultura,
- dyskurs naukowy,
- założenia polityczne,
- organizację poradnictwa.

Wymienione obszary potraktowałam jako odmienne (lub czasem wspólne) „perspektywy postrzegania” poradnictwa kariery. Zaznaczę, że celem moim nie było pełne porównanie systemów poradnictwa w obu krajach. By odnieść się zaś do drugiego przytoczonego przeze mnie wyżej znaczenia słowa perspektywa, wskazałam obszary i holenderskie rozwiązania, które warte byłyby aplikacji. Następnie dokonałam analizy możliwości tych aplikacji.

Rozdział III Usytuowanie strukturacji poradnictwa kariery

W poprzednim rozdziale swojej pracy wskazałam, że do interpretacji poradnictwa kariery przyjąłam cały szereg definicji i założeń zaczerpniętych z teorii strukturacji. W tym rozdziale chciałabym wskazać „usytuowanie” strukturacji systemu poradnictwa kariery, które oznacza dla mnie zarówno „czasoprzestrzeń”, jak i warunki społeczno-kulturowe. Są one, co oczywiste, istotnymi elementami procesu strukturacji, ponieważ stanowią jego kontekst.

Opis usytuowania strukturacji poradnictwa kariery chciałabym rozpocząć od wyodrębnienia jego „czasoprzestrzeni”. W rozdziale I wskazywałam, że czasoprzestrzeń ma znaczenie dla praktyk społecznych. Najbardziej oczywistym i wynikającym z tytułu pracy jest kontekst przestrzeni, w której poradnictwo kariery „strukturuje się”. Jest nim przestrzeń Holandii. Przestrzeń ta, jak wskażę dalej, ma ogromne znaczenie dla wielu sfer życia społecznego. Odnosząc się do czasu, chciałabym tylko wskazać, że opisana przeze mnie strukturacja systemu poradnictwa dotyczy pewnego jej „momentu”. Czas historyczny, w jakim strukturacja poradnictwa ma miejsce – jak podkreślały osoby udzielające mi wywiadów – nie jest czasem łatwym. W Holandii mocno podkreśla się znaczenie kryzysu gospodarczego i niepewność rzeczywistości. Stąd też poradnictwo kariery, usytuowane w niżej przedstawionych kontekstach, również podlega dynamicznym przemianom. Dokonując opisu usytuowania postaram się wskazać te konteksty (i te usytuowania), które mają dla poradnictwa kariery znaczenie najważniejsze. Są więc nimi, oprócz szeroko rozumianej kultury, gospodarka i rynek pracy oraz system edukacji.

Swój opis rozpocznę od przedstawienia podstawowych informacji o kraju i społeczeństwie holenderskim. Ponieważ jednak ta praca nie pretenduje do miana opisu społeczeństwa holenderskiego, postaram się wskazać jedynie najistotniejsze cechy tego społeczeństwa oraz skupię się na regułach strukturacji praktyk społecznych. W ten sposób chciałabym wskazać unikalne (typowe dla Holandii) okoliczności społeczno-kulturowe poradnictwa kariery. W dalszej części pracy wskażę, jak duże znaczenie mają one dla strukturacji systemu poradnictwa.

3.1. Holandia – podstawowe informacje o kraju

Położenie geograficzne

Niderlandy (nid. hol. *Nederland*, ang. *the Netherlands*) to kraj położony w Europie Zachodniej, pomiędzy Królestwem Belgii a Republiką Federalną Niemiec, nad Morzem Północnym. Powierzchnia tego kraju zajmuje 41 344 km² i stanowi lądową (europejską) część Królestwa Niderlandów, do którego przynależą także Aruba, Curaçao i Saint Martin (*Sint Maarten*) oraz gminy zamorskie Bonaire, Saba i Sint Eustatius⁴⁴⁰. Ponad 50% europejskiej części powierzchni Królestwa Niderlandów to obszary położone albo poniżej poziomu morza, albo niewiele się ponad ten poziom wznoszące⁴⁴¹. Stąd też wywodzi się nazwa kraju: *Nederland* - niski kraj. Inna rozpowszechniona nazwa tego państwa to: Holandia (*Holland*), wywodząca się od prowincji Holandia Północna (*Noord-Holland*), która odegrała istotną rolę w wojnie narodowowyzwoleńczej z Hiszpanią w XVI i XVII wieku, zdobywając tym samym dominującą pozycję w powstałej wówczas Republice Zjednoczonych Prowincji⁴⁴² oraz prowincji: Holandia Południowa (*Zuid-Holland*). Fakt, że 2 z 12 prowincji tego kraju tradycyjnie określane są jako „Holandia” (*Holland*) sprzyjał rozpowszechnieniu się tej właśnie nazwy całego kraju nie tylko poza jego granicami, lecz także wśród jego mieszkańców. Nazwa ta jest obecnie tak popularna, że, jak twierdzą Holendrzy „w tym kraju żyją ludzie, którzy nie znają jego oficjalnej nazwy. Są nimi nie tylko imigranci”⁴⁴³.

Położenie geograficzne Holandii jest niezwykle istotne dla rozwoju gospodarczego i społecznego kraju. Marcin Korzewski stwierdził, że jest to jedyny kraj w Europie, w którym „proces kształtowania się tożsamości (narodowej – przyp. A. B.)

⁴⁴⁰ Kraje te tworzą tzw. terytoria o specjalnym statusie zależne od Holandii. Do 2010 roku funkcjonowały one pod jedną nazwą: Antyle Holenderskie. Por. Netherlands, The Columbia Encyclopedia, Sixth Edition, Columbia University Press, New York, 2009, s. 53461; Encyclopedia Britannica. <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/409956/Netherlands> (data dostępu: 04.04.2013)

⁴⁴¹ L. Niekrasz, *Kraj na przekór naturze*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1986, s. 6.

⁴⁴² Walka o niepodległość Niderlandów i wyzwolenie się spod hiszpańskiego panowania była długoletnia. Tu mowa jest o wojnie trwającej w latach 1579-1609, zakończonej oficjalnym uznaniem przez Hiszpanię niepodległości Republiki Zjednoczonych Prowincji, Zob. J. Balicki, M. Bogucka, *Historia Holandii*, Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, Łódź 1989, s.135- 150.

⁴⁴³ Badania własne.

jest w tak nierozzerwalny i wyrazisty sposób związany z położeniem geograficznym⁴⁴⁴. Można zauważyć, że położenie geograficzne Królestwa Niderlandów miało (i wciąż ma) wpływ na rozwój kraju i społeczeństwa holenderskiego z trzech powodów:

1. Niewątpliwie najbardziej pierwotne znaczenie ma fakt, że Holandia w dużej mierze powstała dzięki osuszaniu Morza Północnego⁴⁴⁵ oraz niektórych jezior. Bywa zatem nazywana „krajem na przekór naturze”⁴⁴⁶. Sami Holendrzy zwykli mawiać, że „Bóg stworzył świat, ale Holandię stworzyli Holendrzy”⁴⁴⁷.

Pierwotne znaczenie tego faktu przejawia się w tym, że żmudna, niebywale ciężka i nie zawsze kończąca się sukcesem⁴⁴⁸ praca wielu obywateli stwarzała zarówno podwaliny dla tworzącej się powoli państwowości, jak i kształtowała kulturę i mentalność Holendrów, od wieków już uważaną za specyficzną i wyjątkową⁴⁴⁹, pomimo tego, że sami Holendrzy mocno podkreślają fakt, że „holenderska tożsamość narodowa nie jest statyczna. Jest ona raczej wynikiem nieustannych procesów własnej identyfikacji, negocjacji i wspólnej pracy”⁴⁵⁰. O specyfice kulturowych uwarunkowań praktyk społecznych w Holandii (w tym poradnictwa kariery) piszę w dalszej części pracy. W tym miejscu chciałabym jednak podkreślić, że zarówno podczas analizy literatury przedmiotu, jak i w trakcie prowadzenia własnych badań zauważyć mogłam, że Holendrzy przejawiają swoistą dumę z faktu osiągnięcia/wypracowania tego, co „holenderskie”⁴⁵¹. Można zatem wskazać, że tworzenie przestrzeni (w jej dosłownym, fizycznym sensie) zdecydowanie sprzyjało rozwojowi swoistego poczucia wspólnotowości wśród mieszkańców tego kraju.

2. Położenie geograficzne Holandii w czasach pokoju w Europie przyczyniało się do szybkiego wzrostu gospodarczego tego kraju⁴⁵². Dostęp do morza, rozwinięta już bardzo wcześnie, jak na warunki europejskie, sieć połączeń wodnych na rzekach i

⁴⁴⁴ M. Korzewski, *O tolerancji w społeczeństwie i prawie holenderskim*, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków 2005, s. 63.

⁴⁴⁵ Prawie 60% terytorium Holandii odzyskane jest z morza, zob. K. Park (ed.), *Nations of The World: Netherlands*, World Almanac & Book of facts, 2003, s. 822

⁴⁴⁶ L. Niekrasz, *op. cit.*

⁴⁴⁷ Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *op. cit.*, s. 275.

⁴⁴⁸ Przez wieki Holandia nawiedzana była powodziami.

⁴⁴⁹ Por. L. Niekrasz, *op. cit.*; J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁵⁰ E. Besamusca, J. Verheul (eds.), *Discovering the Dutch Culture and Society of the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2011, s. 12-13.

⁴⁵¹ Fakt ten może mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje, dotyczące zwłaszcza współczesnych problemów społeczeństwa holenderskiego związanych z wielokulturowością, kiedy to niejednokrotnie owa „duma” przybiera postać nacjonalizmu lub niechęci wobec imigrantów. Por. np. C. Mudde, *The ideology of the extreme right*, Manchester University Press, Manchester, New York, 2000.

⁴⁵² Holandia na przełomie XVII/ XVIII wieku przeżywa swój „złoty wiek” – M. Prak, *The Dutch Republic in the Seventeenth Century*, Cambridge, 2005.

kanałach, umożliwiały kupcom holenderskim prowadzenie transakcji handlowych na całym świecie, skutkiem czego Holandia stanowić mogła potęgę światową w żegludze i handlu⁴⁵³.

Konsekwencje społeczne szybkiego wzrostu gospodarczego Holandii na przestrzeni wieków były różnorodne – z jednej bowiem strony Królestwo Niderlandów dzięki licznym kontaktom z przedstawicielami innych narodów od wieków już przejawiało tendencje do demokratyzacji niektórych elementów życia społecznego (np. prawa handlowego, prawa morskiego, prawa pracy itd.⁴⁵⁴), do postaw tolerancyjnych, afirmacji wolności i niezależności. Z drugiej zaś strony swoista i charakterystyczna dla Holendrów niechęć do zmian⁴⁵⁵ przyczyniała się do powstawania ogromnych dysproporcji w społeczeństwie holenderskim⁴⁵⁶. Uprawnione wydaje się być stwierdzenie, że w niektórych okresach historycznych społeczeństwo holenderskie rozwijało się w myśl tzw. *prawa 4B* (bogaci bogacą się, biedni biednieją)⁴⁵⁷.

Po II wojnie światowej konsekwencje społeczne szybkiego wzrostu gospodarczego były odmienne. Gdy Holandia notować zaczęła szybki wzrost gospodarczy, stając się jedną z najbardziej skutecznych gospodarek świata⁴⁵⁸, zanotowano wzrost poziomu i jakości życia wszystkich obywateli⁴⁵⁹. Dokonały się również przemiany społeczne, m.in. w zakresie prawa i ochrony socjalnej oraz polityki rynku pracy.

Współcześnie Holandia znów może korzystać ze swojego korzystnego położenia geograficznego. Port morski w Rotterdamie jest największym portem w Europie⁴⁶⁰, co w ostatecznej konsekwencji sprzyja rozwojowi gospodarczemu kraju i wpływa na poziom i jakość życia społeczeństwa holenderskiego.

3. Położenie geograficzne Holandii było również w niektórych okresach historycznych przeszkodą dla stabilnego rozwoju państwa holenderskiego. Przez wieki Holandii nieustannie zagrażały bowiem z jednej strony powodzie, z drugiej zaś bliskie sąsiedztwo potęg gospodarczych, takich, jak Anglia, Francja i Niemcy powodowało

⁴⁵³ J. Israel, *The Dutch Republic: Its Rise, Greatness and Fall. 1477-1806*, Clarendon Press, Oxford 1995.

⁴⁵⁴ J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁵⁵ Przejawiająca się głównie u kupców holenderskich, J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁵⁶ Zob. J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁵⁷ Zob. S. Kawula, *Pedagogika społeczna XXI wieku – perspektywa koncepcji społeczeństwa ryzyka* [w:] S. Juszczuk (red.), „Chowanna”, tom 2 (21), Nauki o wychowaniu w ponowoczesnym świecie, część II, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004, s. 32.

⁴⁵⁸ M. Wintle, *An Economic and Social History of the Netherlands 1800-1920: Demographic, Economic, and Social Transition*, Cambridge University Press, Cambridge, 2000, s. 69.

⁴⁵⁹ *Ibidem*.

⁴⁶⁰ Por. L. Niekrasz, *op. cit.*

zarówno szereg długoletnich i wyniszczających kraj wojen⁴⁶¹, jak i długoletnie okresy okupacji kraju (m.in. Hiszpanii, Francji, III Rzeszy⁴⁶²).

Konsekwencje społeczne w tych okresach dziejów Królestwa kolejny raz okazywały się mieć dwojakie znaczenie. Z jednej strony okresy walk, wojen i okupacji wyniszczały kraj gospodarczo, co powodowało masowe ubożenie społeczeństwa, okresy klęsk, głodu i masowego bezrobocia⁴⁶³, z drugiej zaś strony wzbudzało w Holendrach poczucie wspólnoty, kolektywizm, wymuszało współpracę, pomimo licznych podziałów społecznych, tym samym ograniczając partykularne interesy – w zależności od momentu historii – klas i warstw społecznych lub „filarów”. Ciągłe zagrożenie wojnami z sąsiadującymi państwami i potrzeba walki o autonomię państwa przyczyniała się do kształtowania się poczucia obywatelskości wśród Holendrów i niejednokrotnie wymuszała szereg reform, dotyczących organizacji kraju w celu ochrony jego autonomii. W ich wyniku kształtował się holenderski patriotyzm i poczucie odrębności narodowej. Następowala społeczna integracja, niełatwa do osiągnięcia z powodu zróżnicowania społecznego, gospodarczego i kulturowego poszczególnych prowincji, tworzących Niderlandy⁴⁶⁴.

Powyższe zależności wskazałam, by uwypuklić znaczenie położenia geograficznego Holandii dla rozwoju społeczno-gospodarczego, w tym rynku pracy, o którym piszę w dalszej części tekstu. Zależność od położenia geograficznego sprawiła też, że rozwój gospodarczy holenderskich prowincji nie przebiegał równomiernie. Położenie geograficzne Holandii wpłynęło również na fakt, że holenderska gospodarka niemalże od zawsze włączona była w procesy globalizacji i niemalże od zawsze zorientowana była na zagraniczną współpracę w tym zakresie⁴⁶⁵.

Ustrój polityczny

Holandia jest monarchią konstytucyjną, której system polityczny i prawny oparty jest na konstytucji z dnia 28 marca 1814 wraz ze zmianami, pojawiającymi się w

⁴⁶¹ J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁶² *Ibidem.*

⁴⁶³ *Ibidem*, s. 400.

⁴⁶⁴ *Ibidem.*

⁴⁶⁵ T. R. Rochon, *The Netherlands: Negotiating Sovereignty in an Interdependent World*, Westview Press, Boulder, 1999.

toku kształtowania się współczesnej formy organizacji tego państwa⁴⁶⁶. Obecnie funkcję monarchy pełni Willem-Alexander Claus George Ferdinand Amsberg, z rodu Oranje-Nassau⁴⁶⁷. Tron jest w Holandii dziedziczny, a monarcha wraz z rządem i Radą Ministrów pełni władzę wykonawczą⁴⁶⁸. Za władzę ustawodawczą odpowiedzialny jest w Holandii rząd i Druga Izba Stanów Generalnych⁴⁶⁹. Emeline Besamusca podkreśla, iż „w przeciwieństwie do wielu innych monarchii konstytucyjnych w Europie Zachodniej, rząd holenderski jest tworzony wspólnie przez Króla i ministrów”⁴⁷⁰. Dalej autorka podkreśla, że król, wyznaczając premiera kraju, pełni rolę raczej konsultacyjną, będąc przy tym nienaruszalnym, pomimo faktu, iż każde działania króla wymagają akceptacji ministrów⁴⁷¹.

Dzisiejsza scena polityczna w Niderlandach charakteryzuje się pluralizmem i fragmentaryzacją⁴⁷². Obywatele obserwują działalność różnorodnych partii, począwszy od partii wyznaniowych (np. Apel Chrześcijańsko-Demokratyczny, Polityczna Partia Protestantów), poprzez partie o charakterze bezwyznaniowym (np. Partia Socjalistyczna), a skończywszy na partiach, które w swych programach akcentują konieczność ochrony środowiska (np. Partia Na Rzecz Zwierząt). Podobnie, jak w Polsce, partie dokonują fuzji, przekształceń i modyfikacji (np. Unia Chrześcijańska powstała z połączenia trzech samodzielnych dotąd partii). Jak zauważa Eugeniusz Zieliński, podobnie, jak i w innych krajach europejskich, „skład rządu zależy od zawieranych porozumień koalicyjnych i często partia rządząca, która poniosła w wyborach porażkę (a więc utraciła zaufanie wyborców), utrzymuje się u władzy, obejmując lub zachowując ważne stanowiska rządowe (np. premiera)”⁴⁷³. Znamienne, przy uwzględnieniu wielokulturowości społeczeństwa holenderskiego, wydaje się to, że średnia frekwencja wyborcza w tym kraju przekracza 80%, co uznawane jest za przejaw wysokiej świadomości politycznej Holendrów oraz oceniane jako przejaw istnienia społeczeństwa obywatelskiego⁴⁷⁴.

⁴⁶⁶ Stan prawny na dzień 21 marca 2002 roku, zob. A. Głowacki, *Konstytucja Królestwa Holandii*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2003.

⁴⁶⁷ Zob. http://www.e-holandia.pl/art_o-holandii_1.html (data dostępu: 01.05.2013).

⁴⁶⁸ E. Zieliński, *Rząd Królestwa Holandii* [w:] E. Zieliński, I. Bokszezanin, *Rządy w państwach Europy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2003, s. 104.

⁴⁶⁹ *Ibidem*, s. 108.

⁴⁷⁰ E. Besamusca, *Citizens, coalitions and the Crown* [w:] E. Besamusca, J. Verheul (eds.), *Discovering the Dutch Culture and Society of the Netherlands*, Amsterdam University Press, 2011, s. 22.

⁴⁷¹ *Ibidem*, s. 13-23.

⁴⁷² *Ibidem*, s. 19.

⁴⁷³ E. Zieliński, *op. cit.*, s. 134.

⁴⁷⁴ E. Besamusca, *op. cit.* s. 13.

Holandia, podobnie, jak i inne państwa świata, doświadczyła również prób wdrożenia reform o charakterze reform neoliberalnych, o których znaczeniu dla poradnictwa piszę w dalszej części pracy. Wymiar tych reform był jednak zupełnie inny niż np. w Polsce i Holandia wciąż uchodzi za państwo, w którym system zabezpieczeń społecznych jest relatywnie rozbudowany. Określany jest on systemem socjaldemokratycznym⁴⁷⁵.

Podział administracyjny

Oficjalną stolicą Królestwa Niderlandów jest Amsterdam, choć siedzibą króla i parlamentu jest Haga (*den Haag*). Holandia podzielona jest na 12 prowincji, które z kolei dzielą się na gminy. Obecnie w kraju tym istnieje 458 gmin. Każda z gmin i prowincji posiada swój samorząd terytorialny. Dodatkowo, ze względu na położenie geograficzne, w Holandii wyróżnia się 27 jednostek uważanych za jednostki administracyjne, których zadaniem jest zarządzanie 'polityką wodną'⁴⁷⁶. Są to tzw. *waterschappen*.

Stanisław Flejterski i Magdalena Ziolo zaliczyli Holandię do ewoluujących krajów unitarnych, w których samorządy terytorialne funkcjonują na szczeblu lokalnym i regionalnym, jednakże regiony mają bardzo ograniczoną władzę legislacyjną⁴⁷⁷. Istotne znaczenie wydaje się mieć określenie „ewoluujące”, ponieważ w Holandii w ostatnich latach można zaobserwować tendencje do decentralizacji wielu obszarów życia społecznego, jak np. edukacji, ochrony zdrowia, pomocy społecznej⁴⁷⁸ i poradnictwa, co w szerszym zakresie zostanie omówione w dalszych rozdziałach pracy. Z rozważań wymienionych autorów wynika, że w wyniku toczących się przemian i reform, Holandia zmierza do uformowania swojego ustroju administracyjnego na zasadach państwa unitarnego zdecentralizowanego, w którym władza państwowa przekazuje realizację określonych zadań jednostkom półautonomicznym⁴⁷⁹.

⁴⁷⁵ P. C. Cook, H. Beckley, *Discrediting Neo-Liberalism: The Social Democratic Welfare State Of The Netherlands*, Inter 423/Law 391 - Poverty: A Research Seminar, 2001, dostępne na: http://www.wlu.edu/documents/shepherd/academics/cap_01_cook.pdf (data dostępu: 15. 03. 2012).

⁴⁷⁶ E. Besamusca, *op. cit.*, s. 26.

⁴⁷⁷ S. Flejterski, M. Ziolo, *Centralizacja i decentralizacja zadań publicznych w świetle wybranych rozwiązań europejskich. Próba oceny*, „Studia Regionalne i Lokalne”, nr 3 (33), 2008, s. 83.

⁴⁷⁸ Zob. np. R. D. van den Berg, *Lessons Learned on Donor Support to Decentralisation and Local Governance*, OECD, 2004.

⁴⁷⁹ S. Flejterski, M. Ziolo, *op. cit.*

W Niderlandach, podobnie, jak i w innych krajach, nastąpiła swoista transformacja w dziedzinie sposobu zarządzania krajem i kompetencji samorządów terytorialnych. Od XVIII wieku zaobserwować można trzy główne okresy i tendencje, które miały (i mają) istotne znaczenie dla życia społecznego w tym kraju, a zatem również i dla poruszanej w pracy problematyki poradnictwa kariery:

1. do XVIII wieku włącznie Królestwo Niderlandów zapewniało wysoką autonomię swoim prowincjom – niemalże każda z nich samodzielnie regulowała swoje życie społeczne. Prowincje broniły swojej niezależności i autonomii. W Holandii panowało przekonanie, że scentralizowana władza i jednolite prawo będzie działało na niekorzyść poszczególnych regionów. Między ludnością poszczególnych prowincji panowała wręcz niechęć. Konsekwencją takich przekonań był z jednej strony nierównomierny rozwój gospodarczy kraju, z drugiej zaś odmienne warunki życia ludności, zamieszkującej tereny Królestwa. Ówczesni Holendrzy w każdej z prowincji zapewnione mieli odmienne warunki życia, odmienne prawo podatkowe, prawo pracy itd.⁴⁸⁰

2. W XIX i pierwszej połowie XX wieku zaobserwować można wzrost roli państwa, centralizację i demokratyzację władzy⁴⁸¹. Proces ten miał wiele przyczyn, do których można zaliczyć m.in. zaistniałą potrzebę ujednolicenia prawa i systemu władzy ze względu na konieczność obrony autonomii Królestwa, przemiany społeczne, jakie nastąpiły w XIX i XX wieku, takie jak m.in. skutki rewolucji przemysłowej, wzrastająca rola partii komunistycznych w Europie, walczących o zapewnienie jednakowych praw socjalnych wszystkim obywatelom, wzrost poczucia tożsamości narodowej, jaki nastąpił po niemieckiej okupacji w trakcie II wojny światowej oraz stopniowa defilaryzacja społeczeństwa holenderskiego⁴⁸². Stopniowo rozszerzano zakres praw politycznych i socjalnych, gwarantowanych coraz to większej liczbie obywateli, co miało wpływ na życie codzienne Holendrów.

3. W ostatnich latach zaobserwować można w Holandii, podobnie, jak i w innych krajach europejskich, tendencje do decentralizacji wielu obszarów życia gospodarczego i społecznego, w tym również poradnictwa kariery⁴⁸³. Jest to związane m.in. z dominującym w polityce społecznej paradygmatem neoliberalnym (lub post-

⁴⁸⁰ Por. J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*; P. Zumthor, *Życie codzienne w Holandii w czasach Rembrandta, tłum. E. Bąkowska*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1965.

⁴⁸¹ M. Wintle, *op. cit.*, s. 253-25.

⁴⁸² J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁸³ F. Meijers, *The effects of the marketisation of career guidance services in the Netherlands*, "International Journal for the Advancement of Counselling" 23, 2001, s. 131-149.

neoliberalnym)⁴⁸⁴, którego krytyka sprawia jednak, że również w Holandii obecnie coraz częściej podkreśla się potrzebę tworzenia silniejszego państwa i centralnego zarządzania niektórymi sferami polityki społecznej. Kryzys finansowy z 2008 roku sprawił, jak pisze Jan L. van Zanden, że rząd holenderski oraz wiele firm chce odejść od amerykańsko-brytyjskiego sposobu zarządzania przedsiębiorstwami i krajem oraz powrócić do własnych rozwiązań w tym zakresie⁴⁸⁵. O konsekwencjach najnowszych i widocznych w społeczeństwie holenderskim tendencji dla poradnictwa kariery piszę w dalszej części pracy.

Przejdę teraz do krótkiego opisu najważniejszych „okoliczności” społeczno-kulturowych strukturacji systemu poradnictwa.

3.2. Społeczeństwo holenderskie

Lech Niekrasz w latach 80-tych XX wieku zauważył, że żeby opisać fenomen socjologiczny Niderlandów, trzeba byłoby prowadzić głębokie studia socjologiczne. Niderlandy, zdaniem autora, wydają się bowiem „być federacją mikrośrodków mówiących różnym nieco dialektem, używających innego trochę akcentu, oblekających się w typowe tylko dla tej wsi czy okolicy stroje i kultywujących nie spotkane gdzie indziej zwyczaje oraz obyczaje”⁴⁸⁶. Każda część tej wypowiedzi zasługuje na osobny komentarz.

Wielu badaczy i historyków zgadza się z tym, że w przypadku społeczeństwa Niderlandów mamy do czynienia ze swoistym fenomenem socjologicznym⁴⁸⁷. Fenomen ten przejawiał się (i przejawia nadal) w wielu dziedzinach życia społecznego. Przede wszystkim zaznaczyć należy, iż historycy zwracają uwagę na fakt, że to właśnie w Holandii narodził się kapitalizm i stało się to już w średniowieczu⁴⁸⁸ (na co wpływ miało położenie geograficzne Holandii). Holendrzy od wielu wieków kształtowali więc swoje stosunki społeczne w nieco odmienny sposób od innych europejskich społeczeństw, nie w pełni doświadczając feudalizmu.

⁴⁸⁴ A. Saad-Filho, D. Johnston, *op. cit.*

⁴⁸⁵ J. L. van Zanden, *The economy of the Polder* [w:] E. Besamusca, J. Verheul (eds.), *op. cit.*, s. 42.

⁴⁸⁶ L. Niekrasz, *op. cit.*, s. 139.

⁴⁸⁷ Np. L. Delsen *Exit...*, *op. cit.*; M. Wintle, *op. cit.*

⁴⁸⁸ Por. B. van Bavel, *The Medieval Origins of Capitalism in the Netherlands*, „Low Countries Historical Review”, Vol. 125, 2-3, 2010, s. 45-79; J. de Vries, A.M. van der Woude, *The First Modern Economy: Success, Failure, and Perseverance of the Dutch Economy 1500-1815*, Cambridge, 1997.

Stephen Toulmin zwraca uwagę na to, że w wyniku specyficznej roztropności Holandia już w wieku XVII cieszyła się, w przeciwieństwie do innych państw europejskich, względną stabilnością, spokojem i dobrobytem⁴⁸⁹. W tym okresie była miejscem chętnie odwiedzanym przez Europejczyków⁴⁹⁰.

W innych okresach historycznych Holendrzy również cechowali się swoją wyjątkowością. Jak zauważają J. Balicki i M. Bogucka, żadne inne państwo na świecie nie podzieliło się ze względu na przekonania i wierzenia w taki sposób, w jaki uczynili to Holendrzy podczas formułowania się systemu filarowego, przyznając poszczególnym „filarom” prawo do własnego szkolnictwa, instytucji, regulacji i zasad życia społecznego, jednocześnie tak bardzo strzegąc granic i dostępu do poszczególnych filarów⁴⁹¹.

Współcześnie społeczeństwo holenderskie uważane jest za skrajnie liberalne, słynie z gwarantowanych prawnie jednostce wolności osobistych, takich, jak tolerancja wolność słowa, wyznania, prawo do eutanazji, aborcji, legalizacji narkotyków, związków homoseksualnych itd. Jako tzw. *welfare state*, słynęło z szerokiego zakresu zabezpieczeń społecznych i opieki socjalnej⁴⁹². Jako państwo zaliczane do krajów bogatych, słynie z pomocy udzielanej krajom biednym i rozwijającym się⁴⁹³. Osoby odwiedzające Holandię zwykle zwracają uwagę na specyficzną organizację tego państwa oraz na specyficzną kulturę i mentalność jego obywateli⁴⁹⁴. To z niej bowiem wynika organizacja życia społecznego.

Druga część krótkiej charakterystyki społeczeństwa holenderskiego L. Niekrasza, dotycząca zróżnicowania kulturowego Holendrów, w dzisiejszych czasach nabiera nieco odmiennego charakteru. Z jednej bowiem strony Holendrzy nadal skłonni są różnicować swoje społeczeństwo ze względu na region zamieszkania i podkreślać niezależność swoich prowincji i miast⁴⁹⁵. Z drugiej zaś strony bardziej

⁴⁸⁹ Por. S. Toulmin, *Kosmopolis. Ukryty projekt nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP we Wrocławiu, Wrocław 2005, s. 120.

⁴⁹⁰ Por. P. Zumthor, *op. cit.*; J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁹¹ J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁹² Np. U. Becker, *Welfare state development and employment in the Netherlands in comparative perspective*, „Journal of European Social Policy”, Vol. 10, No. 3, 2000, s. 219-239.

⁴⁹³ A. Holenstein, Th. Maissen, M. Prak (eds.), *The Republican Alternative, The Netherlands and Switzerland compared*, Amsterdam University Press, 2008.

⁴⁹⁴ Por. L. Niekrasz, *op. cit.*; Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *op. cit.*; J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁴⁹⁵ Np. wypowiedź obecnego burmistrza Hagi Joziasa van Aartsena, który zapytany o politykę rządową wobec imigrantów odpowiada: „Jako burmistrz Hagi nie chcę odnosić się do kwestii ogólnoholenderskich. Po prostu chcemy w Hadze w bardzo praktyczny i przystępny sposób pomóc wszystkim mieszkańcom...” <http://www.polonianl/?p=1976> (data dostępu: 10. 10. 2009).

charakterystyczne wydaje się być w XXI wieku zróżnicowanie społeczeństwa ze względu na grupy etniczne ten kraj zamieszkujące.

Nie jest również wykluczone, że L. Niekrasz mógł postrzegać w ten sposób kulturę holenderską ponieważ, jak podaje Rob van Ginkel, w latach 40-tych, tzw. intelektualiści holenderscy dokonywali prób stworzenia na nowo (ang. *recreating*) tego, co można by nazwać „holenderskością”. Czynili to z powodu obaw o tożsamość holenderską i moralność Holendrów po II wojnie światowej. Chociaż „kulturowa nacjonalizacja i kolonizacja” (ang. *cultural nationalisation* i *cultural colonisation*), jak proces ten określił autor, nie przyniosła skutku, zaangażowała sporą część społeczeństwa, w tym polityków, przedstawicieli poszczególnych religii, nauczycieli itd. i była ona odpowiedzią na fakt, że w trakcie II wojny światowej i okupacji niemieckiej, starano się wciąż podkreślać „niemieckość” Holendrów. W latach starania się o odbudowanie narodowej tożsamości Instytut Narodowy popularyzował muzykę folkową, święta narodowe itd. Chociaż politycznie (i społecznie częściowo też, w wyniku „oporu mas”, jak wówczas twierdzili działacze zaangażowani w ten proces) ruch „upadł” bardzo wcześnie, miał swoje skutki w postaci „odnowienia” tradycji wśród części społeczeństwa⁴⁹⁶. Do dziś Holendrzy ze swoistą dumą kultywują swoje tradycyjne święta⁴⁹⁷.

Jednak współczesne społeczeństwo holenderskie staje się społeczeństwem coraz bardziej wielokulturowym. Carlo van Praag i Wilfried Uitterhoeve już pod koniec lat 90-tych zwracali uwagę na to, że społeczeństwo holenderskie, jako społeczeństwo wielokulturowe, straciło swój specyficznie holenderski charakter, choć wówczas było ono znacznie mniej zróżnicowane etnicznie, niż jest dziś⁴⁹⁸. Należy wziąć pod uwagę również fakt, że w wyniku wielu tendencji i przemian społecznych, takich, jak globalizacja, technologizacja itd. życie codzienne Holendrów ujednoliciło się, podobnie, jak i w innych państwach, a dawne zróżnicowania straciły nieco na znaczeniu⁴⁹⁹. Nie należy zapominać jednak, że, jak podkreśla Arjun Appadurai, „globalizacja nie jest homogenizacją lecz – odwrotnie – wprowadzeniem różnic w

⁴⁹⁶ R. van Ginkel, *Re-creating 'Dutchness': cultural colonisation in post-war Holland*, „Nations and Nationalism” 10 (4), 2004, 421-438.

⁴⁹⁷ Badania własne.

⁴⁹⁸ C. van Praag, W. Uitterhoeve, *25 years of social changes in the Netherlands*, SUN, SCP, 1999, s. 20.

⁴⁹⁹ *Ibidem*.

homogeniczne struktury wspólnot”⁵⁰⁰. Różnice kulturowe, jak wskazałam w rozdziale I nadal widoczne są w wielu obszarach życia społecznego.

Annelies Hogenbirk, John Hagedoorn i Hans van Kranenburg podkreślają, że w procesach globalizacji Holandia nie pełni biernej roli. Kraj ten ma bardzo długą tradycję uczestniczenia i kreowania tych procesów na świecie nie tylko ze względu na czasy kolonialne, lecz również ze względu na jego rolę w kształtowaniu się Unii Europejskiej⁵⁰¹. Thomas R. Rochon podkreśla, że w czasach globalizacji, Holendrzy, świadomi faktu zależności od sił i tendencji międzynarodowych, przyjmują politykę „międzynarodowości” i „wielostronności”⁵⁰². Nie można jednak nie zauważyć, że w Holandii widoczny jest również eurosceptycyzm, który, jak wskazuje Robert Harmsen, powodowany jest między innymi niezgodą Holendrów na wzrastającą ingerencję Unii Europejskiej w politykę krajową⁵⁰³.

Powyższa krótka charakterystyka wskazuje, iż społeczeństwo holenderskie w istocie może być postrzegane jako swoisty „fenomen socjologiczny”, zarówno w aspekcie kulturowym, jak i w jego aspekcie organizacyjnym. Tym bardziej zasadne wydaje się, bym w mojej pracy dokonała wspomnianej już próby wyodrębnienia reguł strukturalizacji praktyk społecznych, w tym poradnictwa kariery. Nie jest jednak moim celem dokonać analizy całego życia społecznego w Holandii, tak więc przejdę do bardziej systematycznego opisu tych aspektów, które mają największe znaczenie dla strukturalizacji systemu poradnictwa.

3.2.1. Holenderskie społeczeństwo w liczbach

Ponieważ praca ta nie pretenduje do miana pełnej charakterystyki życia społecznego w Niderlandach, skupię się na danych, które mogą mieć znaczenie dla poruszanej w dalszej części pracy problematyki. W tym podrozdziale przedstawione zostaną zatem informacje dotyczące niektórych elementów demografii społeczeństwa.

⁵⁰⁰ A. Appadurai, *op. cit.*, s. 31.

⁵⁰¹ A. Hogenbirk, J. Hagedoorn, H. van Kranenburg, *Globalization in the Netherlands* [w:] D. Van Den Bulcke, A. Verbeke, W. Yuan (eds.), *Handbook On Small Nations In The Global Economy. The Contribution of Multinational Enterprises to National Economic Success*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2009, s. 12.

⁵⁰² T. R. Rochon, *op. cit.*, s. 2-3.

⁵⁰³ R. Harmsen, *Euroscepticism in the Netherlands: Stirrings of Dissent* [w:] R. Harmsen, M. Spiering (eds.), *Euroscepticism: Party Politics, National Identity And European Integration*, Rodopi, Amsterdam, New York, 2004, s. 99-127.

Najogólniej, jak wskazują Gijs Beets i Nico van Nimwegen, społeczeństwo holenderskie doświadcza obecnie „drugiej tranzykcji demograficznej”⁵⁰⁴. Tranzykcja ta wiąże się z pluralizacją społeczeństwa, rosnącym poziomem wykształcenia obywateli, rosnącym udziałem kobiet w rynku pracy i ich emancypacją, zmianami w strukturze rodziny i coraz mniejszą liczbą dzieci⁵⁰⁵.

Liczba ludności w Holandii w marcu 2009 roku wynosiła 16,5 mln⁵⁰⁶. Rocznik Statystyczny 2009 Centralnego Biura Statystycznego (CBS) w Holandii podawał wówczas, że gęstość zaludnienia w tym państwie wynosi 488 osób na km². CBS szacowało, że zarówno liczba mieszkańców, jak i gęstość zaludnienia będzie w następnych latach wzrastać⁵⁰⁷. Prognozy te sprawdziły się. W roku 2012 gęstość zaludnienia wynosiła już 493,6⁵⁰⁸ a liczba mieszkańców 16,7 mln⁵⁰⁹. Dane te podaję, ponieważ gęstość zaludnienia, jak podają G. Beets i N. van Nimwegen oraz wyraźnie zwracały uwagę osoby udzielające mi wywiadów, stanowi od dawna jedną z „najgorętszych kwestii”⁵¹⁰ w tym kraju, ponieważ znacząco przyczynia się do zmian na rynku pracy oraz konfliktów związanych z wielokulturowością⁵¹¹.

Największy przyrost ludności w Holandii zanotowano w XIX wieku, kiedy to, jak podaje M. Wintle, populacja Holendrów zwiększyła się czterokrotnie⁵¹² oraz w latach tzw. ‘baby-boom’, pomiędzy rokiem 1945 a 1965. W roku 1960 jedna Holenderka statystycznie rodziła 3,1 dziecka, podczas gdy w innych krajach wskaźnik ten był znacznie niższy⁵¹³.

Współczesne prognozy dotyczące wzrostu liczby ludności w Holandii w następnych latach jego przyczyn upatrują raczej we wzroście liczby imigrantów oraz

⁵⁰⁴ G. Beets, N. van Nimwegen, *Population Issues in the Netherlands*, “Review of Population and Social Policy”, No. 9, 2000, s. 95.

⁵⁰⁵ *Ibidem*, s. 95.

⁵⁰⁶ *Dutch News Letter* z dnia: 30 marca 2009, dostępne na:

http://www.dutchnews.nl/news/archives/2009/03/dutch_population_reaches_165_m.php.

⁵⁰⁷ CBS, dostępne na:

<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/421A3A8C-956D-451D-89B6-D2113587F940/0/2009a3pub.pdf>, s. 194.

⁵⁰⁸ *Population density - Persons per sq km 2012 Country Ranks*, Alphabetical, dostępne na: http://www.photius.com/rankings/geography/population_density_persons_per_sq_km_2012_1.html (data dostępu: 15. 04. 2013)

⁵⁰⁹ *Netherlands Population*, dostępne na: <http://www.tradingeconomics.com/netherlands/population> (data dostępu: 15.04. 2013).

⁵¹⁰ G. Beets, N. van Nimwegen, *op. cit.*, s. 87.

⁵¹¹ Wielu Holendrów podkreśla, gęstość zaludnienia jest powodem tego, iż nie są oni w stanie przyjąć więcej uchodźców/imigrantów do swojego kraju. By zobrazować swoją sytuację przytaczają czasem metaforę myszki w klatce, która gdy jest sama, nie odczuwa dyskomfortu z powodu małej przestrzeni życiowej. Gdy jednak w na tej samej klatce żyje wiele myszek, czują się źle i bardzo sobie przeszkadzają; Badania własne.

⁵¹² M. Wintle, *op. cit.*

⁵¹³ C. van Praag, W. Uitterhoeve, *op. cit.*

większym ich przyroście naturalnym, niż w większej niż w innych krajach statystycznie przypadającej na jedną kobietę liczbie urodzonych dzieci⁵¹⁴.

Interesujące zatem wydają się być dane, dotyczące pochodzenia etnicznego ludności, zamieszkującej Niderlandy. CBS podaje, że 80% mieszkańców Niderlandów to rodowici Holendrzy, przy czym zauważyć należy, że choć stale wzrasta liczba ludności w tym kraju, stanowią oni coraz mniejszy procent obywateli (z 82% w roku 2000 do 80% w styczniu 2009 roku). Coraz większy procent stanowią zaś imigranci, pochodzący spoza krajów Europy Zachodniej (z 8,9% w roku 2000 do 11% w roku 2009). Według prognoz, w roku 2050 liczba rodowitych Holendrów zmaleje do 71%⁵¹⁵. Wśród imigrantów spoza krajów zachodnich, zamieszkujących Niderlandy największą grupę stanowią Turcy, Marokańczycy, Surinamczycy oraz ludność z Aruby i dawnych Antyli Holenderskich⁵¹⁶. Nie mniej niż 40% z nich żyje w czterech największych miastach Holandii⁵¹⁷. Informacja ta także ma istotne znaczenie dla poradnictwa kariery. Szerzej piszę o tym w dalszej części tekstu.

W społeczeństwie holenderskim, podobnie, jak i w innych społeczeństwach Europy, stale wzrasta liczba osób powyżej 65 roku życia. Szacuje się, że ok. roku 2037 procent ludzi powyżej 65 roku życia będzie najwyższy⁵¹⁸. Społeczeństwo holenderskie jest więc, podobnie, jak i inne społeczeństwa Europy, społeczeństwem 'starzejącym się'. Zauważona tendencja wymusza na władzach zapewnienie odpowiedniej opieki tej grupie społecznej ale też prowadzenie odpowiedniej polityki rynku pracy oraz systemu zabezpieczeń społecznych. Wzrasta zatem także potrzeba zapewnienia usług poradnictwa kariery dla osób dorosłych i seniorów.

W pracy dotyczącej poradnictwa kariery nie sposób nie wymienić najważniejszych danych związanych z rynkiem pracy. Ponieważ szerzej rynek ten opisuję w dalszej części tekstu, w tym miejscu wskażę tylko, że w kwietniu 2013 roku bezrobocie w Holandii wyniosło 8,1%. Jego cechą charakterystyczną jest to, że gwałtownie rośnie. Najczęściej bezrobotnymi, jak dalej podaje CBS, zostają osoby w przedziale wiekowym 25-44⁵¹⁹. Wzrost bezrobocia wiązany jest głównie z kryzysem gospodarczym i stanowi istotny przedmiot obecnej debaty społecznej.

⁵¹⁴ *Ibidem*.

⁵¹⁵ *Ibidem*, s. 209.

⁵¹⁶ *Ibidem*, s. 194.

⁵¹⁷ *Ibidem*, s. 195.

⁵¹⁸ *Ibidem*, s. 208.

⁵¹⁹ CBS, *Unemployment rises to over 8 percent*, dostępne na:

Wspomniałam na wstępie podrozdziału, że „druga tranzycja demograficzna” wiąże się z ogólnym wzrostem poziomu wykształcenia społeczeństwa. Pokróćce przedstawię teraz tą strukturę. Zagadnieniom edukacji, a zwłaszcza przeciwdziałaniom relatywnie wysokiemu wskaźnikowi osób przedwcześnie opuszczających system edukacji poświęcam osobne miejsce w tej pracy.

Holenderskie Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki podaje, że w 2010 roku w społeczeństwie holenderskim, wśród osób w przedziale wiekowym 25-34 dyplom szkoły wyższej posiadało 37% mężczyzn i 43% kobiet⁵²⁰. Holendrzy zanotowali dość dużą zmianę w tych proporcjach. Jeszcze w roku 1999 więcej mężczyzn niż kobiet w tym samym przedziale wiekowym posiadało wykształcenie wyższe⁵²¹. Jest to, być może, powiązane z faktem, że udział kobiet na rynku pracy był w Holandii przez wiele lat relatywnie niski w porównaniu z większością krajów europejskich⁵²². Być może kobiety nie potrzebowały kwalifikacji osiągniętych na poziomie szkolnictwa wyższego.

Ogólnie, w roku 2009 wśród osób w przedziale wiekowym 25-64 kwalifikacje na poziomie szkolnictwa wyższego posiadało 33% Holendrów⁵²³. Według danych OECD 73% dorosłych w przedziale wiekowym 25-64 zdobyło wykształcenie średnie (lub jego ekwiwalent)⁵²⁴. Istotne jest jednak to, że Holendrzy notują odsetek osób które odpadają z systemu edukacji (ang. *drop out*). W roku 2011, jak podaje CBS za Eurostatem, 9,1% osób w przedziale wiekowym 18-25 opuściło szkołę bez uzyskania minimalnych kwalifikacji⁵²⁵. Kwestia przedwczesnego opuszczania systemu edukacji jest w sposób szczególny istotna dla rynku pracy i poradnictwa kariery.

Holenderskie społeczeństwo uchodzi również za społeczeństwo zsekularyzowane. Kwestię tę podejmuję, ponieważ wspomniane już procesy filaryzacji i defilaryzacji społeczeństwa niemalże podyktowane były wyznaniem i miały istotny wpływ na kształt życia społecznego i wszystkich społecznych praktyk, w tym

<http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-026-pb.htm> (data dostępu: 15. 05. 2013).

⁵²⁰ Ministry of Education, Culture, Science, *Key Figures 2007-2011. Education, Culture and Science*, s. 16.

⁵²¹ *Ibidem*, s. 16.

⁵²² G. Beets, N. van Nimwegen, *op. cit.*

⁵²³ Ministry of Education, *Culture, Science...*, *op. cit.*, s. 72.

⁵²⁴ OECD, *Better Life Index*, Netherlands, dostępne na:

<http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/onderwijs/cijfers/overig/schoolverlaters.htm> (data dostępu: 16.04.2013).

⁵²⁵ CBS, *Early school- leavers in the EU*, dostępne na:

<http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/onderwijs/cijfers/overig/schoolverlaters.htm> (data dostępu: 15. 04. 2012).

poradnictwa kariery. Piszę o tym w dalszej części tekstu. W tym miejscu zasadne wydaje się tylko poruszenie tej kwestii.

Jak podaje CBS w roku 2009 58% holenderskiej populacji powyżej 18 roku życia określało siebie jako wyznawców jednej z religii. Połowę z nich stanowili katolicy, 9% wyznawcy Holenderskiego Kościoła Zreformowanego, 4% kalwiniści, 6% to wyznawcy Kościoła Protestantckiego w Holandii (PKN), natomiast 5% populacji holenderskiej to muzułmanie. Resztę z 58% stanowią wyznawcy innych religii. Jednocześnie stale spada liczba osób uczestniczących w spotkaniach religijnych. Dane te dotyczą głównie katolików oraz muzułmanów. Aktywne uczestnictwo w praktykach religijnych w pierwszej z tych grup deklaruje 23% (CBS dla porównania dodaje, że w latach 1998-1999 31% katolików uczestniczyło co najmniej raz w miesiącu w spotkaniach religijnych), natomiast 35 % muzułmanów odwiedza meczety co najmniej raz w miesiącu. W tej grupie osób wierzących zanotowano największy spadek częstotliwości uczestnictwa w praktykach religijnych⁵²⁶.

Z przedstawionych danych wynika, że w Holandii można nadal obserwować rozpoczęty w latach 60-tych XX wieku proces sekularyzacji, lub, jak proces ten nazywa M. Korzewski – proces *de-ideologizacji* społeczeństwa. Wymieniony autor, powołując się na prace van den Berga stwierdza jednak, że w Holandii mamy być może nie tyle do czynienia z procesem sekularyzacji, ile z procesem *prywatyzacji* religii⁵²⁷, co mogłoby tłumaczyć nadal relatywnie wysoki procent osób deklarujących swoją wiarę, przy stosunkowo niskim procencie osób, które uczestniczą w spotkaniach religijnych w kościołach i meczetach.

Opisana powyżej „liczbowa” charakterystyka społeczeństwa holenderskiego nie wskazuje jakoby miało być ono „fenomenem socjologicznym”. Społeczeństwo to doświadcza problemów/tendencji podobnych do innych społeczeństw europejskich. Tym, co wyróżnia je spośród innych społeczeństw jest szeroko rozumiana kultura.

Tak, jak wspomniałam, wykorzystując teorię strukturacji, postanowiłam wskazać najważniejsze „reguły” życia społecznego w tym kraju. Reguły – zwłaszcza reguły intensywne - mają bowiem kulturowy charakter. Przejdę teraz do ich opisu.

⁵²⁶ CBS, *Declining church and mosque attendance*, “Web magazine”, 30 July 2009, dostępne na: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/vrije-tijd-cultuur/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2853-wm.htm>.

⁵²⁷ J. T. H. J van den Berg, *From red and Black to Red and blue. Twenty-Five Years of Dutch Politics*, The Low Countries. Arts and society In flanders and The Netherlands, 1995-1996 [za:] M. Korzewski, *op. cit.*, s. 186.

3.2.2. Reguły strukturacji praktyk społecznych w Holandii

W tej części pracy chciałabym wskazać najważniejsze reguły praktyk społecznych w Holandii. W części metodologicznej wspomniałam, iż moje skupienie na regułach praktyk społecznych wynika z faktu, iż praktyki te zorganizowane są wedle pewnych zasad. Teoria strukturacji pozwoliła mi na wyodrębnienie tych zasad i określenie ich regułami strukturacji. Ta część pracy, z racji swojej ogólności, nie pretenduje do miana opisu wszystkich praktyk. Celem, jaki sobie stawiam, jest tylko wskazanie na te „cechy” społeczeństwa holenderskiego oraz reguły strukturacji praktyk w tym społeczeństwie, które „widoczne są” w wielu dziedzinach życia społecznego.

Reguły strukturacji praktyk społecznych nie mogą, jak sądzę, być przedstawiane „hierarchicznie” i nie są prostym procesem „wynikania”. Prowadząc badania w Holandii zauważyłam, że praktyki społeczne „są zbiorem reguł”, co, jak wspomniałam w dużej mierze przyczyniło się do tego, że teoria strukturacji stała się moją teoretyczną perspektywą analiz oraz metodą badawczą. Dlatego też w swojej pracy używam słowa „odzwierciedlenie”, które wskazać ma, że każda reguła strukturacji jest „widoczna” w wielu praktykach społecznych. Jest to efektem przyjęcia Giddensowskiego założenia, że każde działanie podmiotów jest korzystaniem z reguł i zasobów. Nadmienię, iż w przypadku ogólnego strukturalizmu praktyk społecznych w Holandii, zasobami są wszelkie dobra materialne, w tym sytuacja gospodarcza w tym kraju. Sytuacja gospodarcza również zostanie przeze mnie pokrótce przedstawiona w dalszej części tekstu.

Dokonując interpretacji reguł strukturacji praktyk społecznych w Holandii starałam się uwzględnić wspomniany już fakt, że Holandia od wieków włączona jest w procesy globalizacji, pełniąc w nich nie tylko rolę kraju, który musi się do tych procesów dostosować, lecz aktywnie uczestnicząc w ich kształtowaniu, pomimo, że jest to mały kraj⁵²⁸. Wobec tego uwzględniłam również i „światowe” tendencje/zmiany. Sami Holendrzy podkreślają bowiem, że mają one ogromne znaczenie dla strukturacji procesów społecznych w tym kraju⁵²⁹.

⁵²⁸ A. Hogenbirk, J. Hagedoorn, H. van Kranenburg, *op. cit.*, s. 12.

⁵²⁹ Badania własne.

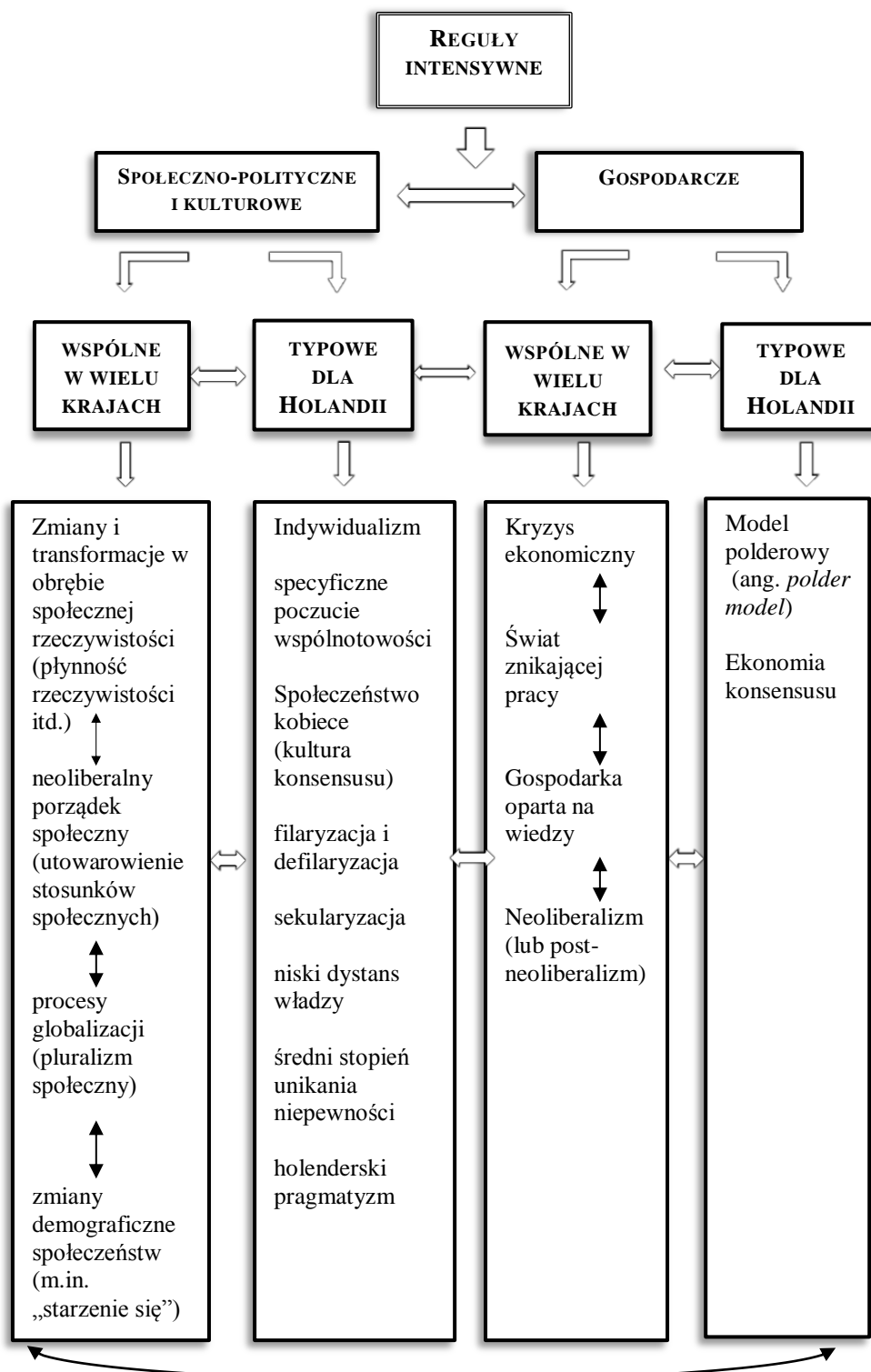
3.2.2.1. Reguły intensywne

Jak wspomniałam wcześniej, sposób, w jaki A. Giddens postrzega i opisuje reguły intensywne (jako reguły „milczące”, słabo usankcjonowane⁵³⁰ itd.), pozwala stwierdzić, iż mają one charakter kulturowy i są tymi regułami, które kształtują wiele obszarów życia społecznego. Reguły intensywne można bowiem interpretować jako swoisty sposób postrzegania rzeczywistości, stosunek do rzeczywistości itd.

Z punktu widzenia praktyk społecznych, reguły intensywne są tymi, które niekoniecznie bezpośrednio kształtują ostateczny obraz (ostateczną strukturę) tych praktyk.

Mając na uwadze opisaną i przedstawioną powyżej zależność, ale zdając sobie sprawę z trudności, jakie mogą pojawiać się w trakcie prób ich graficznego przedstawienia wyróżniłam reguły intensywne strukturacji praktyk w Holandii. Poniżej przedstawiam je w formie, jaka może najlepiej odzwierciedlać ich wzajemne zależności:

⁵³⁰ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 61.



Rys. 4 Intensywne reguły strukturacji praktyk społecznych w Holandii, źródło: opracowanie własne.

Na powyższym rysunku strzałki poziome oraz pionowe w obrębie zbioru reguł mają oznaczać „zwrotność” wymienionych reguł, a więc ich wzajemne kształtowanie się oraz podkreślić fakt, iż mam świadomość, iż wyróżnione przeze mnie reguły strukturacji praktyk społecznych i ich opis stanowią ogromne uproszczenie. Przedstawione na tym rysunku reguły nie są oczywiście wszystkimi możliwymi do wyróżnienia regułami. Ich dobór mógłby oczywiście być kwestionowany. Wyróżnione reguły intensywne strukturacji systemów praktyk zostały przeze mnie dobrane głównie na podstawie ich stopnia ogólności oraz analizy ich znaczenia dla kształtowania się praktyk społecznych. Chciałabym również zaznaczyć, iż wyróżnione reguły, choć zostały „wyrażone” (np. doskonale opisane w literaturze) są przeze mnie traktowane jako reguły intensywne, ponieważ niekoniecznie muszą istnieć w świadomości dyskursywnej jednostek/podmiotów podejmujących codzienne praktyki i „rutynę” życia codziennego. Zgodnie z założeniami teorii strukturacji stanowią one jednak zestaw „warunków” (reguł), zakorzenionych w świadomości praktycznej podmiotów i w dużej mierze kształtują działania podejmowane przez jednostki⁵³¹. Stąd też, jako reguły intensywne, kształtują one również i poradnictwo kariery. W dalszej części pracy nie wyróżniam zatem innych reguł intensywnych strukturacji systemu poradnictwa. Przejdę teraz do krótkiego ich opisu. Zaznaczę, że opis ten odzwierciedla kolejność ich występowania w przedstawionym schemacie.

W swoim opisie chciałabym jednak pominąć większość reguł, które określiłam jako „wspólne w wielu krajach”. Reguły te stanowią niemalże „podstawę” współczesnego życia społecznego nie tylko w Holandii. W związku z tym są doskonale opisane przez współczesnych badaczy, podkreślających płynność i niepewność współczesnej rzeczywistości⁵³², zachwianie się podstawowych filarów i zmiany na rynku pracy⁵³³, zmiany w obrębie systemów edukacji⁵³⁴ i – ogólnie – polityki społecznej⁵³⁵. Coraz więcej badaczy, zwłaszcza Zachodnich, podejmuje też analizę neoliberalnego porządku społecznego i jego „post-neoliberalnej” „wersji”, choć i w Polsce krytyki skutków tego porządku dla edukacji dokonują badacze (i działacze społeczni), tacy, jak Eugenia Potulicka, Joanna Rutkowiak, Tomasz Szkudlarek i wielu

⁵³¹ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*

⁵³² Z. Bauman, *Płynna...*, *op. cit.* oraz inne prace autora.

⁵³³ U. Beck, *op. cit.*

⁵³⁴ Np. A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.), *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005 i inne, których ilości nie sposób wyliczyć i przedstawić.

⁵³⁵ Np. M. Murphy, T. Fleming (red.), *op. cit.*

innych⁵³⁶. Ogólnie rzecz można, że badacze przyjmują wobec tych reguł różne postawy, różnie oceniają ich konsekwencje społeczne i konsekwencje dla życia poszczególnych jednostek. Wszyscy jednak podkreślają, że wpływ doświadczanych obecnie zmian i transformacji, w tym kryzysów gospodarczych, na życie człowieka jest ogromny. Tym bardziej więc, jak sądzę, ogół sytuacji społeczno-kulturowej i gospodarczej na świecie może zostać zaliczony do intensywnych reguł strukturacji praktyk. Mają one znaczenie również i dla społeczeństwa holenderskiego, co wielokrotnie wyrażane było przez moich respondentów oraz jest dobrze opisane w literaturze przedmiotu⁵³⁷. O znaczeniu tych reguł dla poradnictwa kariery piszę w następnym rozdziale.

- **Reguły Społeczno-polityczne i kulturowe**

Jedną z podstawowych reguł intensywnych praktyk społecznych w Holandii jest wymiar kultury określony przez Geerta Hofstede i Gerta Jana Hofstede jako indywidualizm⁵³⁸. Kultury indywidualizmu zostały przeze mnie przedstawione w rozdziale I. W tej części pracy odniosę ten wymiar do społeczeństwa holenderskiego.

Choć współcześnie wiele społeczeństw doświadcza procesów indywidualizacji, opisanych m.in. przez Małgorzatę Jacyno⁵³⁹, społeczeństwo holenderskie uchodzi za jedno z najbardziej zindywidualizowanych na świecie, chociaż istnieją kraje, w których dominuje bardziej indywidualistyczna kultura, takie, jak itd. Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Kanada, kraje skandynawskie i Austria⁵⁴⁰.

Najogólniej można stwierdzić, że indywidualizm społeczeństwa holenderskiego przejawia się zarówno w sposobie, w jaki Holendrzy postrzegają siebie samych, jak i w organizacji życia społecznego.

⁵³⁶ T. Szkudlarek, *Koniec pracy czy koniec zatrudnienia? Edukacja wobec presji światowego rynku* [w:] A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek, *op. cit.*, s. 13-32; A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *op. cit.*; L. Mitrović, *Bourdieu's Criticism Of The Neoliberal Philosophy Of Development, The Myth Of Mondialization And The New Europe*, "Facta Universitatis, Series: Philosophy, Sociology and Psychology", Vol. 4, No1, 2005, s. 37-49; zob. też N. Chomsky, *Interwencje*, Wydawnictwo Sonia Draga Katowice 2008, zob. też Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM Kraków 2006; E. Potulicka, *Wolny rynek edukacyjny a zagrożenie dla demokracji* [w:] A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.), *op. cit.*, s. 33-50; artykuły w czasopiśmie „Recykling Idei”.

⁵³⁷ Zob. J. Lambooy, *Future of innovative Europe - The case of Netherlands* [w:] A. Kukliński, K. Pawłowski (red.), *Europe – the strategic choices*, Wyższa Szkoła Biznesu – National –Loius University, Nowy Sącz, 2005, s. 65-74.

⁵³⁸ Poza Flandrią; G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 91.

⁵³⁹ M. Jacyno, *Kultura indywidualizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

⁵⁴⁰ G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*, s. 91.

Christophe Boone, Christoph Meng i Rolf van den Velden, w oparciu o wymiary kultury zaproponowane przez G. Hofstede i G. J. Hofstede, wyróżnili kompetencje powiązane z pracą, które zazwyczaj posiadają ludzie wywodzący się z kultur indywidualistycznych. Należą do nich:⁵⁴¹

- refleksyjne myślenie, umiejętność oceny swojej własnej pracy,
- niezależność w wykonywaniu pracy,
- podejmowanie inicjatyw,
- asertywność, decyzyjność, odporność (na stres itd.),
- myślenie krytyczne⁵⁴².

Choć kompetencje te powiązane są głównie z rynkiem pracy, wydaje się, że ogólnie mogą one charakteryzować kompetencje/postawę ludzi wywodzących się z tych kultur. W każdej fazie prowadzonych przeze mnie badań mogłam obserwować, iż postawa refleksyjności, niezależności, asertywności, cenie sobie innowacyjności, krytyczna postawa wobec rzeczywistości itd. widoczne są zarówno w trakcie bezpośrednich kontaktów z Holendrami, jak i widoczne są w pracach naukowych holenderskich autorów. Na podobny fakt uwagę zwrócili A. Trompenaars Ch. Hampden-Turner wyraźnie podkreślając, iż Holendrów cechuje bezpośredniość, odwaga w wyrażaniu własnych poglądów i „krytycyzm”. Są one czasem niezrozumiałe dla ludzi wywodzących się z innych kultur i postrzegane jako np. arogancja⁵⁴³.

Wokół swojej „afirmacji” jednostki zbudowanych jest wiele obszarów życia społecznego w Holandii. Uwagę należy zwrócić choćby na fakt, jakie znaczenie w tym społeczeństwie przyznaje się osobistej wolności, poczuciu swobody i wiążącej się z nimi tolerancji. Problem ten szerzej omówił Marcin Korzewski w swojej pracy zatytułowanej *O tolerancji w społeczeństwie i prawie holenderskim*, wyraźnie jednak wskazując, że ta swoista afirmacja jednostki i tolerancja pełni także funkcje społeczne i raczej służyć ma swoście pojmowanej kontroli społecznej. W myśl tej kontroli, można by rzec, „lepiej jest zagwarantować jednostce szereg praw społecznych, niż stale być narażonym na konflikty społeczne”⁵⁴⁴. Takie rozumienie i podkreślanie indywidualizmu

⁵⁴¹ Ch. Boone, Ch. Meng, R. van den Velden, *Individualism and collectivism. The differential impact of job competencies and characteristics on wages and employee well-being in Japan and in the Netherlands* [w:] J. Allen and all (eds.), *Competencies, Higher Education and Career in Japan and in the Netherlands*, Springer, 2007, s. 215.

⁵⁴² *Ibidem*.

⁵⁴³ Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *op. cit.*

⁵⁴⁴ M. Korzewski, *op. cit.*

jest z kolei powiązane z inną z reguł strukturacji praktyk społecznych w Holandii, jaką jest pragmatyzm. Regułę pragmatyzmu opisuję z dalszej części tekstu.

W sposób szczególny indywidualizm kształtuje też holenderskie szkolnictwo, gdzie uczniowie powszechnie pracują nad swoim własnym portfolio⁵⁴⁵, studenci nad tzw. triadami oceny własnych kompetencji⁵⁴⁶. Dobrochna Hildebrandt-Wypych podkreśla, że jedną z podstawowych zasad edukacji (zwłaszcza na poziomie szkół średnich) jest również „nacisk na samokontrolę w procesie uczenia się”⁵⁴⁷. Wyraźnie widać więc, że indywidualizm kształtuje podejście do edukacji. Nie można jednak nie podkreślić, że równocześnie w Holandii mocno akcentuje się potrzebę edukacji obywatelskiej⁵⁴⁸.

Wiąże się to z jedną w wyróżnionych przeze mnie reguł strukturacji praktyk społecznych w Holandii, jaką jest dość specyficzne poczucie wspólnotowości przejawiane przez Holendrów. Wielu badaczy wskazuje, że poczucie to rodziło się przez wiele wieków i związane było właśnie z położeniem geograficznym Holandii i stałymi zagrożeniami powodzią⁵⁴⁹ oraz wspomnianym przeze mnie faktem swoistej „dumy” z tego, co holenderskie. W praktyce społecznej reguła ta przejawia się w poczuciu odpowiedzialności za własny kraj wyrażanej w postaci uczestnictwa w wyborach powszechnych⁵⁵⁰, rozwiniętym sektorze pozarządowym i aktywności obywatelskiej (i artystycznej)⁵⁵¹. Reguła ta, jak wskażę dalej ma także istotne znaczenie dla poradnictwa kariery. Jest ona również, być może, powiązana z kolejną z reguł strukturacji, jaką jest „kobiecość społeczeństwa” holenderskiego.

⁵⁴⁵ Por. K. Mittendorff, W. Jochems, F. Meijers, P. den Brok, *Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in The Netherlands*, „Journal of Vocational Education and Training”, Vol. 60, No. 1, March 2008, s. 75-91; J. van Tartwijk, M. van Rijswijk, H. Tuijthof, E. W. Driessen, *Using an analogy in the introduction of a portfolio*, *Teaching and Teacher Education* 24, 2008, s. 927-938; H. Dekker, E. Driessen, E. T. Braak (et.al.), *Mentoring portfolio use in undergraduate and postgraduate medical education*, „Medical Teacher”, 2009, 31.

⁵⁴⁶ Badania własne prowadzone w Fontys University of Applied Sciences.

⁵⁴⁷ D. Hildebrandt-Wypych, *System edukacji w Holandii* [w:] E. Potulicka, D. Hildebrandt-Wypych, C. Czech-Włodarczyk (red.), *Systemy edukacji w krajach europejskich*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012, s. 214.

⁵⁴⁸ Zob. np. W. Veugelers, *Creating critical-democratic citizenship education: empowering humanity and democracy in Dutch education*, „Compare: A Journal of Comparative and International Education”, Volume 37, Issue 1, 2007, s. 105-119.

⁵⁴⁹ Por. M. Korzewski, *op. cit.*; E. Besamusca, J. Verheul (eds.), *op. cit.*, A. J. Barnouw, *The Dutch: A Portrait Study of the People of Holland*, Columbia University Press, New York, 1940.

⁵⁵⁰ E. Besamusca, *op. cit.* s. 13.

⁵⁵¹ A. Burger, P. Dekker, *The nonprofit sector in the Netherlands*, Working document 70, dostępny na: www.scp.nl/english/dsresource?objectid=22125 (data dostępu: 15. 10. 2009) .

W rozdziale I wspomniałam, że do kobiecych społeczeństw należą głównie społeczeństwa skandynawskie oraz społeczeństwo Holandii. W opisie kultur kobiecych zwróciłam uwagę na fakt, że społeczeństwa te częściej niż inne są społeczeństwami posiadającymi relatywnie szeroko rozbudowany system zabezpieczeń społecznych i częściej niż inne społeczeństwa skłonne są niektóre obszary życia społecznego traktować jako wspólne dobro publiczne/społeczne. Lei Delsen podkreśla, że stosunek Holendrów do wspólnego dobra publicznego i równości społecznej jest mocno powiązany z faktem, że społeczeństwo to przez wieki nauczyło się, że „woda każdego czyni równym”⁵⁵². Przede wszystkim więc wspólnym dobrem publicznym była sama Holandia i to w sposób wyjątkowy, ponieważ Holendrzy, o czym już wspomniałam, musieli ją stworzyć. Kraj jako „wspólne dobro” do dziś pozostał największym przedmiotem troski społeczeństwa. W chwili, gdy bezrobocie w Holandii sięga 8,1% Holendrzy wyjątkowo alarmują o „dramatycznej” sytuacji ekonomicznej, podejmując wiele prób jej zmiany⁵⁵³.

Kultura kobieca charakteryzuje się również tym, że konflikty społeczne rozwiązywane są w niej na zasadzie kompromisu i negocjacji⁵⁵⁴. Wydaje się, że ten właśnie aspekt jest jednym z najbardziej wyróżniających holenderskie społeczeństwo. Kultura tego społeczeństwa określana jest mianem „kultury konsensusu”⁵⁵⁵, w której akcent kładziony na wypracowywanie porozumienia jest ogromny. W trakcie swoich badań wielokrotnie słyszałam, że problemy społeczne nie mogą być rozwiązywane arbitralnie, a rząd powinien uwzględniać interesy wszystkich grup społecznych. Społeczeństwo holenderskie jest bowiem, jak podkreśla Delsen, „unikalną kombinacją polityki, instytucji i kultury (....)”⁵⁵⁶, w której wyjątkowo zwraca się uwagę na współpracę pracodawców, pracowników, związków zawodowych, grup społecznych i rządu. Jest to widoczne, jak sądzę, choćby w liczbie instytucji konsultacyjnych, pełniących doradczą rolę w procesie rozwiązywania problemów społecznych, określanych często mianem *Know-How*⁵⁵⁷ lub choćby sieci instytucji analiz i planowania, jaką tworzą:

⁵⁵² L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.* s. 4.

⁵⁵³ *Dutch News*, z dnia 15.05. 2013, dostępne na: <http://www.dutchnews.nl/>.

⁵⁵⁴ G. Hofstede, G.J. Hofstede, *op. cit.*, s. 159.

⁵⁵⁵ L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.*

⁵⁵⁶ *Ibidem*, s. 9.

⁵⁵⁷ Badania własne.

- Holenderskie Biuro Analizy Polityki Ekonomicznej (ang. *Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis*, nid. hol. *CBP*),
- Krajowa Agencja Planowania Przestrzeni (ang. *The National Physical Planning Agency*, nid. hol. *RPD*),
- Krajowy Instytut Zdrowia Publicznego i Środowiska (ang. *The National Institute of Public Health and the Environment*; nid. hol. *RIVM*),
- Holenderski Instytut Badań Społecznych (ang. *The Netherlands Institute for Social Research*; nid. hol. *SCP*)⁵⁵⁸.

Zadaniem tych instytucji jest z jednej strony monitoring rozwoju kraju, a z drugiej prowadzenie badań i konsultacji społecznych, na podstawie których razem z rządem prowadzone są negocjacje, dotyczące polityki rozwoju kraju. Współpraca jest pomiędzy nimi stała, a rząd rzeczywiście wykorzystuje prowadzone przez wymienione agencje badania.

Konsultacje społeczne mają jednak również swoją „negatywną” stronę, o której opowiadali pracownicy holenderskich instytucji poradnictwa kariery, z którymi rozmawiałam, prowadząc badania własne:

(...) te wszystkie nasze.... konsultacje....one trwają czasem bardzo długo i trudno nam wprowadzać zmiany..... ale z drugiej strony chronią nas przed głupstwami.... głupimi decyzjami, które w innym przypadku mogłyby się pojawić.... tak..., ale to wszystko trwa i trwa..... (...)

Swoiste „zamiłowanie” do osiągnięcia kompromisów społecznych znalazło swoje odzwierciedlenie w procesach filaryzacji i defilaryzacji społeczeństwa.

Filaryzacja, choć istniała również w Belgii, Austrii i Irlandii, w Holandii przybrała dość skrajną postać⁵⁵⁹. Była ona, jak pisze Marlou Schrover, formalnie usankcjonowaną formą organizacji społeczeństwa w latach 1900–1960 (w literaturze spotkać można również i inne daty, np. 1880–1970, co tylko, jak sądzę, potwierdza, że podział ten miał charakter kulturowy i może być zaliczony do głębokich reguł

⁵⁵⁸ na podstawie: J. Boelhouwer, *Quality Of Life And Living Conditions In The Netherlands*, “Social Indicators Research” 58, 2002, s. 115-116. Nazwy instytucji zostały zaktualizowane.

⁵⁵⁹ L. Delsen, *Exit..., op. cit.*

strukturalizacji praktyk społecznych)⁵⁶⁰, definiowaną jako „segmentowy podział funkcjonalnie zróżnicowanego społeczeństwa, który promuje społeczną hermetyczność (oraz ekskluzywizm) i mentalność grupy, do której członkowie przynależą”⁵⁶¹. Choć procesy filaryzacji i defilaryzacji były procesami formalnymi, postanowiłam uznać je za reguły intensywne dla współczesnych praktyk społecznych, ponieważ ich „śladowość” jest już dziś „rzeczą oczywistą” dla Holendrów.

W Holandii zazwyczaj wyróżniano 4 filary (katolicki, protestancki, socjalistyczny i liberalny), których członkowie raczej nie mieli ze sobą kontaktu. Każdy filar posiadał odrębną sieć instytucji (szkoły, uniwersytety, czasopisma, telewizję, szpitale itd.) a zadaniem państwa było – w skrócie rzecz ujmując – utrzymanie porządku społecznego i dbanie o to, by żaden filar nie zdobył dominacji w kraju. Do dziś istnieją instytucje które powstały w okresie filaryzacji i choć formalnie otwarte są dla wszystkich, niejako posiadają swój „ukryty profil” odbiorców.

Proces defilaryzacji powiązany był z sekularyzacją społeczeństwa. Dziś kwestia religii pozostaje taką, o której na poziomie debat społecznych rozmawiać nie wypada⁵⁶². Jednocześnie w Holandii powstaje coraz więcej szkół i instytucji kościelnych reprezentujących religie/wyznania inne niż chrześcijańskie⁵⁶³, co – paradoksalnie - na nowo rozbudza dyskusje na temat kwestii, jaką rolę w społeczeństwie powinny pełnić instytucje wyznaniowe. Dyskusja ta, jak podkreślali moi respondenci (np. socjolog edukacji) nie jest jednak łatwa w takich „regułach” życia społecznego.

„Kultura konsensusu” jest powiązana również i z innym wymiarem kultury holenderskiej, jakim jest niski dystans władzy. W społeczeństwie holenderskim z reguły nie akcentuje się pozycji społecznej (w tym tytułów naukowych), zwracając uwagę raczej na kompetencje poszczególnych jednostek/ partnerów rozmów. Ma to ogromne znaczenie zarówno dla bezpośrednich interakcji międzyosobowych, jak i organizacji życia społecznego. Bezpośrednie interakcje budowane są zazwyczaj na zasadzie partnerstwa, niezależnie od wieku i pozycji społecznej podmiotów w nich uczestniczących, nawet, jeśli interakcje te są z założenia interakcjami asymetrycznymi

⁵⁶⁰ D. Hildebrandt-Wypych, *Między centralizacją a autonomią – neoliberalne reformy edukacji w Holandii*, Kwartalnik Myśli Społeczno-Pedagogicznej *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, nr 4(56) 2011, s. 76.

⁵⁶¹ M. Schrover, *Pillarization, Multiculturalism and Cultural Freezing. Dutch Migration History and the Enforcement of Essentialist Ideas*, „bmgn lchr”, volume 125, 2-3, 329-354.

⁵⁶² Badania własne.

⁵⁶³ Por. H. Knippenberg, *Secularization in the Netherlands in its historical and geographical dimensions*, *GeoJournal* 45, 1998, s. 209-220; H. Knippenberg, *Secularisation and the rise of immigrant religions the case of the Netherlands*, „Acta Universitatis Carolinae” 2009 Geographica, Nos. 1-2, , PAG. 63-68.

(np. w sytuacji pomocy)⁵⁶⁴. W organizacji życia społecznego (w tym organizacji poradnictwa kariery) niski dystans władzy odzwierciedla się choćby w „delegowaniu” zadań partnerom, osobom/instytucjom, które specjalizują się w danej dziedzinie życia⁵⁶⁵. Skutkuje to m.in. decentralizacją systemów praktyk społecznych.

Społeczeństwo holenderskie, jako społeczeństwo, które w średnim stopniu unika niepewności, z jednej strony akcentuje wspomnianą już tolerancję, aktywnie rozwija formę społeczeństwa obywatelskiego (poprzez działalność obywateli w organizacjach pozarządowych), z drugiej zaś przywiązuje ogromną wagę do słowa i pewnych niepisanych zasad życia społecznego. Jak wspomniałam w rozdziale I, to społeczeństwa w niskim stopniu unikające niepewności część reguł życia społecznego czynią regułami „niepisanymi”, „niesformalizowanymi”. W Holandii obserwować można zarówno przywiązanie ogromnej wagi do formalnych zasad życia społecznego (element kultury w dużym stopniu unikającej niepewności), jak i swoistą niechęć do reguł sformalizowanych (element kultury unikającej niepewności w stopniu niskim). Reguła średniego stopnia unikania niepewności odzwierciedla się np. w sposobie, w jaki Holendrzy organizują edukację obywatelską dorosłych imigrantów, gdzie wyraźnie podkreśla się, że imigranci przebywający w Holandii powinni zinternalizować holenderski sposób postrzegania rzeczywistości⁵⁶⁶. Średni stopień unikania niepewności „tłumaczy” też, być może, dlaczego Holendrzy z jednej strony wydają się być społeczeństwem otwartym na zmiany społeczne i inne kultury, z drugiej zaś otwartość ta jest – w przypadku relacji z imigrantami – bardzo specyficzna, ukrywająca, jak zauważyła Patrycja Matusz-Protasiewicz, pokłady niezrozumienia i niechęci⁵⁶⁷.

Jedną z najbardziej podstawowych reguł strukturacji praktyk społecznych w Holandii jest słynny holenderski pragmatyzm. M. Korzewski we wspomnianej już pracy dotyczącej holenderskiej tolerancji wyraził pogląd, iż to właśnie pragmatyzm jest „motorem” podejmowania decyzji w tym kraju⁵⁶⁸. W mojej opinii to jednak nie tylko pragmatyzm wpływa na kształt życia społecznego w tym kraju, stąd też nie stanowi on jedynej reguły intensywnej.

⁵⁶⁴ K. Otrębska-Popiołek, *Człowiek w sytuacji pomocy: psychologiczna problematyka przyjmowania i udzielania pomocy*, Uniwersytet Śląski, Katowice, 1991.

⁵⁶⁵ J. Boelhouwer, *op. cit.*

⁵⁶⁶ Zob. A. Bilon, *Edukacja obywatelska dorosłych imigrantów w Holandii - przejaw integracji czy dyskryminacji?*[w:] S. Słowińska (red.), *Dyskursy Młodych Andragogów* 12, 2011, s. 133-147.

⁵⁶⁷ P. Matusz-Protasiewicz, *Integracja z zachowaniem własne tożsamości. Holenderska polityka wobec imigrantów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław, 2008, s. 249.

⁵⁶⁸ M. Korzewski, *op. cit.*

Słynny holenderski pragmatyzm kształtuje szeroko rozumianą politykę społeczną, szczególnie wobec tzw. kwestii drażliwych⁵⁶⁹, takich jak legalizacja narkotyków, prostytutka, eutanazja itd. Jednak widoczny jest on także i w wielu innych sferach życia społecznego. Jak podkreśla Theo Sandfort i wyraźnie podkreślały osoby udzielające mi wywiadów, pragmatyzm holenderski opiera się na założeniu, że stojące przed społeczeństwem zadania można rozwiązywać tylko wówczas, gdy dokona się ich de-ideologizacji, co w praktyce oznacza, że poszukuje się rozwiązań, a nie ideologicznych i moralnych kwestii z pojawiającymi się zadaniami związanymi⁵⁷⁰. Kwestie ideologii (np. politycznych) oraz ocen moralnych pozostawia się w „sferze prywatnej”. T. Sandfort podkreśla również, że „podstawą pragmatyzmu jest świadomość, że problemy społeczne nie zawsze dają się w pełni kontrolować, stąd też czasem najlepszym, co można zrobić, jest staranie się, by problemy te nie narastały i by <nie było gorzej>”⁵⁷¹. Doskonałym przykładem „pragmatycznych rozwiązań” jest przytaczana przez M. Korzewskiego praktyka kontroli składu narkotyków w miejscach rozrywek ludzi młodych, która opiera się na założeniu, że jeśli narkotyków (innych niż marihuana) nie można wyeliminować z życia młodych ludzi, należy przynajmniej zadbać o to, by zażywane przez nich środki były możliwie bezpieczne dla ich zdrowia⁵⁷².

Swoiste nastawienie pragmatyczne obserwować można w wielu innych działaniach Holendrów, którzy zarówno w swojej refleksji naukowej, jak i działaniach praktycznych poszukują tego, „co działa”. Widoczne jest to choćby w fakcie, o którym wspominałam w rozdziale II niniejszej pracy – wielu badaczy w Holandii jest/było również praktykami społecznymi. Pragmatyzmem (lub realizmem) określa się również holenderską politykę wielokulturowości⁵⁷³, w wyniku której imigranci niemalże „przymuszani” są do integrowania się ze społeczeństwem. Jakkolwiek więc cele działań

⁵⁶⁹ S. M. Renzetti, R. M. Lee, *Researching sensitive subjects*, New Delhi, 1993 [za:] M. Makowska, *Prowadzenie wywiadów swobodnych na tematy drażliwe – przykład badań nad etyką pracy przedstawicieli medycznych*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 14, Zielona Góra 2013, s. 287-288.

⁵⁷⁰ T. Sandfort, *The Dutch Response to HIV: Pragmatism and Consensus*, UCL Press, London, 1998, s. 3-4.

⁵⁷¹ *Ibidem*, s. 4.

⁵⁷² M. Korzewski, *op. cit.*

⁵⁷³ I. Michalowski, *What Is The Dutch Integration Model, And Has It Failed?*, „Focus Migration Policy Brief”, April 2005, s. 2.

bywają często słuszne, same działania oparte na pragmatycznym podejściu nie zawsze oceniane są pozytywnie⁵⁷⁴.

- **Reguły gospodarcze**

Polderowy model ekonomii (ang. *polder model*), jak twierdzi wspomniany już kilkakrotnie L. Delsen „nie jest modelem skonstruowanym, lecz jest raczej rezultatem historycznych procesów rozwoju”⁵⁷⁵. Fakt, że autor ten podkreśla, iż termin *polder model* „charakteryzuje również kulturę holenderską”⁵⁷⁶ tym bardziej, jak sądzę, upoważnia mnie do uznania, że dla wielu praktyk społecznych stanowi on regułę intensywną.

Sama nazwa *polder model* wywodzi się od osuszanych przez Holendrów skrawków ziemi, otoczonych wałami (groblami), które utrzymują wodę w sztucznym zbiorniku⁵⁷⁷. Duża część Holandii stworzona jest na takich właśnie polderach. Poldery są w kraju tym typowym krajobrazem, zwłaszcza w prowincjach północnych. Widać więc, że termin ten wyraźnie oznacza specyficzną kombinację kultury i gospodarki, przez co może zostać uznany za termin „usytuowany” w *kulturomii*. Kulturomia, jak pisze Józef Zarzeczny, ma na celu „podkreślenie, że wszystkie gospodarki zależą od zawłości historycznych, struktury społecznej, psychologii, religii i polityki (...)”⁵⁷⁸. Odniesienie do wody zawsze jest dla Holendrów odniesieniem do swoistej solidarności społecznej. *Polder model* wyraża więc i tę specyficzną solidarność.

L. Delsen przyporządkował holenderski polderowy model gospodarki do gospodarek opartych na modelu Rhinelandu, a więc „gospodarek konsensusu”⁵⁷⁹. W gospodarkach tych instytucje pełnią rolę „amortyzatora” wad wolnego rynku⁵⁸⁰. Gospodarki takie, do których należą również gospodarki krajów skandynawskich,

⁵⁷⁴ Human Rights Watch, *Report: The Netherlands: Discrimination in the Name of Integration Migrants' Rights under the Integration Abroad Act*, dostępne na: <http://www.hrw.org/en/node/82373/section/11>. pdf (data dostępu: 12.05.2010).

⁵⁷⁵ L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.*, s. 9.

⁵⁷⁶ *Ibidem*, s. 4.

⁵⁷⁷ Wielki Słownik Wyrazów Obcych PWN, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

⁵⁷⁸ J. Zarzeczny, *Wprowadzenie* [w:] B. Ponikowski, J. Zarzeczny (red.), *Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002, s. 11.

⁵⁷⁹ L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.*, s. 8.

⁵⁸⁰ *Ibidem*, s. 8.

uchodzą więc często jako przykład tzw. „trzeciej drogi”⁵⁸¹. W Holandii „gospodarka konsensusu” przejawia się także i w fakcie, że, jak podają Jan de Leede, Jan Kees Looise i Maarten van Riemsdijk, w tak małym kraju istnieje ponad 900 różnego rodzaju porozumień⁵⁸², regulujących współpracę gospodarczą i warunki pracy.

Lei Delsen poddał jednak analizie współczesny sposób przekształcania tej gospodarki i wprowadzania bardziej wolnorynkowego modelu anglosaskiego, a więc i bardziej neoliberalnego. W trakcie prowadzenia badań własnych również miałam okazję podejmować kwestie kierunku rozwoju polityki społecznej w Holandii. Moi respondenci zwracali uwagę zarówno na ogólne zmiany w tej polityce, jak i stopniowe wycofywanie się rządu z niektórych działań osłonowych. Armando Barrientos i Martin Powell wyraźnie natomiast zaznaczyli, że polityka rządu holenderskiego zmierza w stronę polityki „prawej strony”⁵⁸³. W społeczeństwie holenderskim widoczne są jednak nastroje sprzeciwu wobec obranego przez rząd holenderski kierunku rozwoju kraju⁵⁸⁴.

3.2.2.2. Reguły płytkie

Interpretując Giddensowskie reguły płytkie (dyskursywne, sformalizowane, silnie sankcjonowane)⁵⁸⁵ można dojść do wniosku, że są one tymi regułami, które w sposób bardziej bezpośredni kształtują praktyki społeczne. W pewien szczególny sposób w regułach płytkich odzwierciedlają się również opisane przeze mnie reguły intensywne. Ponieważ relacja pomiędzy tymi regułami mogłaby być przedmiotem odrębnych studiów, poprzestanę na podkreśleniu ich wzajemnego związku. W tym miejscu dodam również, że dokonując interpretacji i analizując relację pomiędzy regułami intensywnymi a płytkimi zauważyłam – podobnie jak i inni badacze, którzy korzystają z teorii strukturacji w swoich badaniach – swoistą słabość tej teorii, utrudniającą np. znalezienie odpowiedzi na pytanie: w którym momencie stwierdzić można, że konkretna reguła jest już regułą płytką?

⁵⁸¹ Zob. H. Green-Pedersen, K. van Kersberger, *The Politics Of The 'Third Way The Transformation of Social Democracy in Denmark and The Netherlands*, "Party Politics", September 2002, Vol. 8, No. 5, s. 507-524.

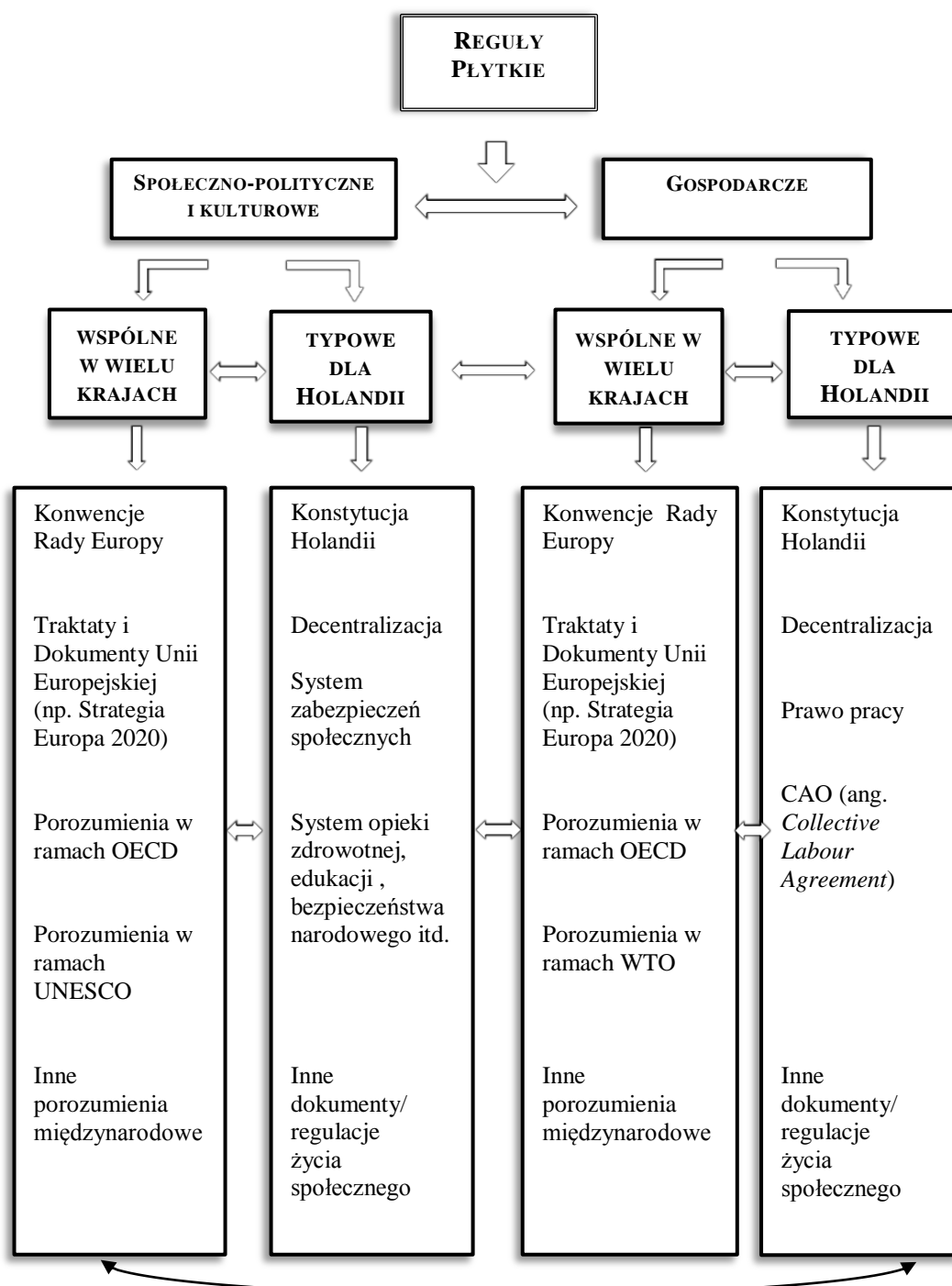
⁵⁸² J. de Leede, J. K. Looise, M. van Riemsdijk, *Collectivism versus individualism in Dutch employment relations*, "Human Resource Management Journal", Vol. 14, No. 1, 2004, s. 27.

⁵⁸³ A. Barrientos M. Powell, *The route map of the Third Way* [w:] S. Hale, W. Legget, L. Martell (eds.) *The Third Way and beyond. Criticisms, futures, alternatives*, Manchester University Press, Manchester, New York, 2004, s. 10.

⁵⁸⁴ J. L. van Zanden, *op. cit.*, s. 42.

⁵⁸⁵ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 61.

Dokonując interpretacji Giddensowskich reguł wyróżniłam następujące reguły
płytkie strukturacji praktyk społecznych:



Rys. 5 Płytkie reguły strukturacji praktyk społecznych w Holandii, źródło: opracowanie własne.

Na powyższym rysunku wyjaśnienia wymagają przede wszystkim widoczne powtórzenia w regułach o charakterze społeczno-politycznym i gospodarczym. Wynikają one z faktu, że wymienione dokumenty mają charakter nie tylko kulturowy lub nie tylko ekonomiczny/ gospodarczy. Przykładem takich dokumentów są Europejska Karta Społeczna⁵⁸⁶ Rady Europy oraz strategia Unii Europejskiej „Europa 2020”⁵⁸⁷. Mają one znaczenie nie tylko dla gospodarki, lecz i także kultury/całego życia społecznego. Stąd też widoczne w moich zbiorach reguł powtórzenia mają odzwierciedlać ich nieodłączne powiązanie, zwłaszcza w świecie, w którym porządek społeczny dyktowany jest ekonomią, co Pierre Bourdieu określa „zwykłym błędem ekonomizmu”⁵⁸⁸.

Fakt, że na powyższym rysunku znalazło się tak niewiele spośród istniejących na świecie organizacji i dokumentów wynika z tego, że schemat ten ma odzwierciedlać tylko mój kierunek myślenia o regułach płytkich i wskazać, jak wiele ich może kształtować codzienne praktyki podmiotów.

W krótkim opisie ponownie pominę reguły o charakterze wspólnym dla wielu krajów. Ich znaczenie jest oczywiste i spowodowało choćby wspomniany przeze mnie wzrost postaw eurosceptycznych wśród Holendrów. Dodam tylko, że Holenderskie Ministerstwo Spraw Zagranicznych wskazuje, że Holandia podpisała wiele porozumień międzynarodowych o charakterze prawnym, gospodarczym, społeczno-kulturowym, edukacyjnym, zdrowotnym, misyjnym, militarnym itd. Jest zatem członkiem wielu międzynarodowych organizacji⁵⁸⁹. Podkreśla to tylko, że i życie w Holandii oparte jest na regułach porozumień międzynarodowych.

Opis płytkich reguł strukturacji rozpocznę od krótkiej charakterystyki konstytucji Holandii. Konstytucja ta jest dokumentem, na który niektórzy z Holendrów w trakcie moich badań również się powoływali. Zobrazować to może następujący fragment wywiadu z osobami kształcącymi doradców kariery:

⁵⁸⁶ Rada Europy, *Europejska Karta Społeczna (zrewidowana)*, Strasbourg, 3 May 1996.

⁵⁸⁷ Komisja Europejska, *EUROPA 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.3.2010.

⁵⁸⁸ P. Bourdieu, *Rozum praktyczny. O teorii działania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010, s. 118.

⁵⁸⁹ <http://www.government.nl/issues> (data dostępu: 15. 03. 2011)

Osoba 1: (...) *ponieważ nasza konstytucja zapewnia wolność każdemu człowiekowi..... w zasadzie musimy wszystkie te.... dziwne zachowania studentów akceptować.... oczywiście, że są granice.... wiem to.....*

Osoba 2: (śmiech), *to prawda.... nasza konstytucja na wiele pozwala ludziom* (śmiech).... *ale mamy też nasze własne zasady na uczelni..* (...)

Chciałabym zwrócić uwagę na sam fakt, że osoby, z którymi przeprowadzałam wywiady o konstytucji w ogóle wspominały. Można interpretować go jako odzwierciedlenie reguły głębokiej, jaką jest „swoiste poczucie wspólnotowości” i wspomniana „duma” z tego, co holenderskie. Ma to o tyle istotne znaczenie, że sytuacja powołania się na holenderską konstytucję powtórzyła się w trakcie prowadzonych przeze mnie badań kilkakrotnie.

Tak, jak podkreślili moi rozmówcy, Konstytucja Królestwa Niderlandów zapewnia obywatelom szereg praw podstawowych, do których należą m.in. równość, całkowity zakaz dyskryminacji z powodu wyznania, światopoglądu, rasy, płci lub z innych powodów⁵⁹⁰. Zapewnia również całkowitą wolność stowarzyszania się⁵⁹¹, prywatność, wolność wyznania, wolność myśli oraz zapewnia, że zadaniem państwa jest dbanie o bezpieczeństwo ludności, dystrybucja dobrobytu, ochrona zdrowotności ludności, troska o oświatę⁵⁹². Zakres tych praw uważany jest za szeroki⁵⁹³, dający podstawy do kształtowania się w pełni demokratycznego i liberalnego państwa. Sam proces demokratyzacji państwa nastąpił głównie w latach 1848–1919. W roku 1919 nadano prawo wyborcze kobietom⁵⁹⁴.

Konstytucja jest podstawą innych dokumentów regulujących życie społeczne w Holandii, w tym systemu zabezpieczeń społecznych.

Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia (ang., *the Ministry of Social Affairs and Employment*) podaje, że “ubezpieczenie społeczne jest obowiązkowe dla każdej osoby żyjącej w Holandii. Wszystkie osoby pracujące tu i dlatego płacące podatki są także ubezpieczone (....) oprócz krajowego systemu ubezpieczeń są również zasiłki/dodatki (ang. *benefits*), których celem jest wyrównanie poziomu dochodów rodzin o niskim dochodzie do poziomu minimum socjalnego. (....) Osoby żyjące w kraju

⁵⁹⁰ Art. 1, Konstytucja Królestwa Holandii, A. Głowacki, *op. cit.*, s. 33.

⁵⁹¹ *Ibidem*, Art. 8.

⁵⁹² *Ibidem*, Art. 6, 7, 8, 20, 22, 23.

⁵⁹³ E. Zieliński, *op. cit.*

⁵⁹⁴ M. Wintle, *op. cit.*, s. 256.

nielegalnie nie są objęte ani systemem ubezpieczeń ani zasiłków/dodatków”⁵⁹⁵. Na stronie Ministerstwa znaleźć można również informację, że system ten oparty jest na kilku zasadach: za zapewnienie zabezpieczenia społecznego odpowiedzialne są lokalne władze, ministerstwo chce wspierać ludzi młodych, wspierać powrót młodych matek na rynek pracy, wspierać integrację imigrantów. Aby jednak utrzymać swój system musi wprowadzać politykę aktywizującą, w związku z tym dokonywane są reformy tego systemu⁵⁹⁶.

Wspomniana zasada odpowiedzialności władz lokalnych za realizację założeń systemu zabezpieczeń społecznych wiąże się z kolejną regułą praktyk społecznych, jaką jest decentralizacja. Wspomnę, że decentralizacja przez wieki była w Holandii dość specyficzna, oparta na mocnej integracji lokalnych polderów/miast/wsi i prowincji. Pomimo prób wprowadzenia centralnych form zarządzania dokonywanych zarówno w okresie okupacji francuskiej, jak i po II wojnie światowej, autonomia poszczególnych prowincji/miast wciąż pozostawała relatywnie szeroka⁵⁹⁷, choć sami Holendrzy o okresie pomiędzy rokiem 1945 a rokiem 1985 piszą jak o okresie władzy centralnej⁵⁹⁸. Nie jest wykluczone, że wynika to właśnie ze specyficznej decentralizacji panującej w tym kraju przez wieki.

J. de Leede, J. K. Looise i M. van Riemsdijk analizując sposób, w jaki decentralizacja jest w Holandii przeprowadzana ostatnimi laty wyraźnie stwierdzili, że jest to decentralizacja zorganizowana (ang. *organised decantralisation*), której jedną z głównych cech jest fakt, że poziom centralny wciąż odgrywa istotne znaczenie regulujące i kontrolujące. Stąd też jest ona porozumieniem zbiorowym⁵⁹⁹. Chciałabym zaznaczyć, że sposób decentralizacji zarządzania różnymi sferami życia społecznego jest doskonałym przykładem tego, że reguły intensywne i płytkie strukturacji praktyk nie dają się jasno i łatwo od siebie oddzielić. Podkreślanie bowiem, iż decentralizacja holenderska jest „zbiorowym porozumieniem” może być interpretowane jako odzwierciedlenie reguły głębokiej, jaką jest „kultura konsensusu”.

Ponieważ celem moim nie jest opisanie każdego systemu praktyk społecznych, przedstawione reguły mają charakter bardzo ogólny. Zarówno system edukacji, jak i

⁵⁹⁵ Ministry of Social Affairs and Employment, *State of Affairs of social security, January 2013*, s. 1, dostępne na: <http://www.government.nl/ministries/szw> (data dostępu: 15. 05. 2013).

⁵⁹⁶ *Dutch Social Policy*, dostępne na: <http://www.government.nl/issues/social-policy/the-principles-of-the-social-policy-of-the-netherlands> (data dostępu: 15. 05. 2013).

⁵⁹⁷ J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*

⁵⁹⁸ J. de Leede, J. K. Looise, M. van Riemsdijk, *op. cit.*, s. 25-39.

⁵⁹⁹ Na podstawie: J. de Leede, J. K. Looise, M. van Riemsdijk, *op. cit.*

rynek pracy jako mające ogromne znaczenie w strukturacji poradnictwa kariery w Holandii i zostaną przeze mnie omówione w następnych podrozdziałach. W tym miejscu wspomnę, że wymieniając je jako reguły płytkie strukturacji praktyk społecznych miałam na myśli ich bardziej ogóle (ogólnospołeczne) znaczenie i rozwiązania prawne w ich zakresie.

Podsumowując analizę reguł strukturacji praktyk społecznych w Holandii chciałabym zwrócić uwagę na kilka kwestii.

- Przedstawiając odzwierciedlanie się reguł strukturacji praktyk społecznych starałam się wskazać możliwie różne obszary życia społecznego po to, by wskazać wspomniane przeze mnie podobieństwo w ich organizacji.
- Zależność pomiędzy regułami intensywnymi, regułami płytkimi a praktykami społecznymi jest zależnością skomplikowaną. Można by np. dokonywać prób interpretacji tego na ile (i czy w ogóle) holenderska konstytucja jest odzwierciedleniem kultury konsensusu, kultury kobiecej itd. Stanowiłoby to odrębny przedmiot badań. W tym miejscu piszę o tym, by wskazać, że, mam świadomość zarówno złożoności problematyki, którą poruszam, jak i tego, że poszczególne praktyki społeczne posiadają swoje własne, bardziej szczegółowe reguły strukturacji. W następnym rozdziale wskażę reguły strukturacji poradnictwa kariery.
- Według przyjętej przeze mnie teoretycznej ramy interpretacji badań, podmioty życia społecznego wykonują codzienne czynności korzystając ze zbioru reguł. Praktyki społeczne są więc na nich „oparte”.

Przejdę teraz do dalszej analizy usytuowania poradnictwa kariery. Dla strukturacji systemu poradnictwa istotne znaczenie ma jego usytuowanie w obrębie rynku pracy (gospodarki) i systemu szkolnictwa. W dalszej części pracy dokonam więc ich krótkiego opisu.

3.3. Sytuacja gospodarcza i rynek pracy

Oparta na regułach gospodarki polderowej (ulegająca przekształceniom)⁶⁰⁰ gospodarka holenderska uważana jest za jedną z lepiej prosperujących na świecie, pomimo tego, że Holandia doświadcza kryzysu gospodarczego podobnie, jak i inne państwa⁶⁰¹. Obecnie jest 5 gospodarką strefy euro, opierającą się głównie na produkcji żywności, chemikaliów, rafinacji ropy naftowej i produkcji sprzętu elektronicznego. W silnie zmechanizowanym rolnictwie pracuje obecnie tylko 2% siły roboczej (ang. *labour forces*). Większość ludzi pracuje w usługach. Od 2002 roku Holandia jako swojej waluty używa euro⁶⁰².

Jako kraj należący do Unii Europejskiej, Holandia realizuje obecnie strategię Europa 2020. W najbliższych latach rząd planuje następujące reformy, których celem jest z jednej strony realizacja tej strategii, a z drugiej podniesienie gospodarki z kryzysu:

- podniesienie konkurencyjności gospodarki poprzez wprowadzenie nowych regulacji i nowej polityki biznesowej,
- zwiększenie zatrudnienia i uniezależnienie ludzi od zasiłków dla bezrobotnych poprzez wprowadzenie bardziej aktywizującej polityki społecznej,
- zrównoważenie finansów publicznych poprzez wprowadzenie nowych uregulowań prawnych,
- zwiększenie stabilności finansowej poprzez wprowadzenie nowych uregulowań prawnych⁶⁰³.

Rząd stawia sobie za cel podniesienie zatrudnienia do 80% (ludzi w wieku 20-64) i redukcję bezrobocia⁶⁰⁴, co wydaje się niezwykle trudne przy bezrobociu gwałtownie rosnącym. W maju 2013 roku, jak wspomniałam, sięgnęło ono 8,1%⁶⁰⁵ (a według Eurostatu: 6,6%)⁶⁰⁶. Aby zmniejszyć bezrobocie oraz zrealizować postawiony

⁶⁰⁰ L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.*

⁶⁰¹ OECD *Economic Surveys, Netherlands, June 2012*, dostępne na: <http://www.oecd.org/eco/50550641.pdf> (data dostępu: 15. 05. 2013.).

⁶⁰² Index Mundi, *Netherlands Economy Profile 2013*, dostępne na: http://www.indexmundi.com/netherlands/economy_profile.html (data dostępu: 15. 05. 2013).

⁶⁰³ Ministry of Economic Affairs, Agriculture and Innovations, *National Reform Programme 2011*, The Netherlands, Hague 2011, s. 4.

⁶⁰⁴ *Ibidem*, s. 10.

⁶⁰⁵ CBS, *Unemployment...*, *op. cit.*

⁶⁰⁶ Eurostat, *Unemployment rates*, dostępne na:

cel rząd planuje m.in. wprowadzenie nowych reguł przyznawania świadczeń osobom niepełnosprawnym (pod nazwą: ang. *Work Capacity Act*, nid. hol. *Wet Werken Naar Vermogen*). Do roku 2020 planowane jest również podniesienie wieku emerytalnego (do 66 roku życia) oraz reforma emerytalna⁶⁰⁷. Wiąże się to również z koniecznością wsparcia polityki *lifelong learning* i inwestycji w edukację⁶⁰⁸. Edukacja, zdaniem holenderskiego rządu, jest bowiem kluczowym elementem rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. By wesprzeć rozwój tej gospodarki oraz rozwój edukacji, jak podaje D. Hildebrandt-Wypych, rząd zawarł umowę koalicyjną, która „zobowiązuje wszystkich aktorów edukacyjnych <rodziców, nauczycieli, uczniów i członków zarządu szkół> do dążenia do doskonałości”⁶⁰⁹ w osiąganiu wyników. Nadmienię, iż kolejny raz praktyka podpisywania umów może być interpretowana jako odzwierciedlenie kultury konsensusu.

Wszystkie te reformy nie mogą się jednak odbyć kosztem życia prywatnego pracowników, toteż planowane są również i zmiany w prawie pracy tak, aby możliwy do osiągnięcia był balans pomiędzy życiem zawodowym a pracą⁶¹⁰ (ang. *work-life balance*). Jak wspomniałam w rozdziale I w kulturach kobiecych, o niskim dystansie władzy, balans ten jest niezwykle istotny.

Wszystkie dążenia Holendrów wpisują się również w jedno z głównych zadań, jakie stawia przed poszczególnymi państwami członkowskimi UE strategia *Europa 2020*, którym jest zapewnienie elastyczności rynku pracy przy jednoczesnym zapewnieniu zabezpieczenia socjalnego. Znalazło to swój wyraz w akcentowanej przez UE koncepcji *flexicurity*. Holandia podawana jest jako jeden z przykładów tego, w jaki sposób koncepcja ta może być wdrażana⁶¹¹.

Jedną z cech holenderskiego rynku pracy jest kombinacja elastyczności i „stabilności” lub, jak określa to Holenderskie Biuro Analizy Polityki Ekonomicznej jego swoista „dualność” (ang. *duality*). Przez dualność Biuro to rozumie nierówny podział rynku pracy na „sektor” stabilnego zatrudnienia z dość wysokimi zarobkami

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1> (data dostępu: 10. 06. 2013)

⁶⁰⁷ Ministry of Economic Affairs, Agriculture and Innovations, *National...*, *op. cit.*, s. 11.

⁶⁰⁸ W tym miejscu celowo używam słowa „polityka”, ponieważ celem działań jest głównie utrzymanie wzrost zatrudnienia i wzrost gospodarczy.

⁶⁰⁹ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 200-201.

⁶¹⁰ Ministry of Economic Affairs, Agriculture and Innovations, *National...*, *op. cit.*

⁶¹¹ Komisja Wspólnot Europejskich, *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, Bruksela, dnia 27.6.2007.

oraz „sektor” zatrudnienia niepewnego, z niższymi zarobkami⁶¹². Za elastyczne zatrudnienie holenderskie CBS uważa obecnie pracę wykonywaną na podstawie umowy na czas określony, umowy z agencją pracy tymczasowej i „umowy na wezwanie” (ang. *on-call contract*)⁶¹³.

Wspomniana „dualność” rynku, według Chantal Remery, Anneke van Doorne-Huiskes i Joop Schippers jest efektem słynnego Porozumienia Wassenaar (ang. *The Wassenaar Agreement*) zawartego w 1982 roku, kiedy to Holandia, niemalże jako pierwszy kraj na świecie wprowadziła elastyczne formy zatrudnienia jako „remedium” na istniejący wówczas kryzys gospodarczy⁶¹⁴. Porozumienie to, uchodzące za wyraz kultury konsensusu⁶¹⁵, stworzyło ramy dla elastycznego rynku pracy, powodując jednocześnie jego segmentację. Polityka rynku pracy w latach 80-tych i 90-tych XX wieku skupiona była na rozwoju elastycznych form zatrudnienia, zmniejszenie liczby osób niepełnosprawnych (w 1991 roku 14,6% siły roboczej pozostawało poza rynkiem pracy, otrzymując pełne zasiłki dla osób niepełnosprawnych)⁶¹⁶, zwiększeniu udziału społeczeństwa w rynku pracy oraz polepszeniu jakości pracy⁶¹⁷. Ton Korver podkreśla, że wszystkie zmiany w polityce rynku pracy, poza przyczynami związanymi z ówczesnym kryzysem gospodarczym, powiązane były głównie ze zmianą podejścia do rozwoju gospodarki, głównie na podejście zorientowane pro-rynkowo⁶¹⁸ (ang. *market oriented approach*).

Biuro Analizy Polityki Ekonomicznej wskazuje, iż w Holandii najczęściej spotykanymi formami zatrudnienia są, podobnie jak i w innych krajach, kontrakty bezterminowe, kontrakty czasowe i samozatrudnienie⁶¹⁹. Trzy czwarte pracowników pracuje na warunkach umowy bezterminowej. Więcej niż jeden na dziesięcioro pracowników ma umowę tymczasową oraz więcej niż jeden na dziesięcioro z nich jest osobą samozatrudnioną. Umowy tymczasowe dotyczą najczęściej ludzi młodych⁶²⁰, co

⁶¹² F. Cörvers, R. Euwals, A. de Grip, *Labour Market Flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, the Hague, 2011, s. 9.

⁶¹³ *Ibidem*, s. 53.

⁶¹⁴ Ch. Remery, A. van Doorne-Huiskes, J. Schippers, *Labour market flexibility in the Netherlands: looking for winners and losers*, „Work Employment Society”, September 2002, vol. 16, no. 3, s. 477-495.

⁶¹⁵ L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.*, s. 8.

⁶¹⁶ J. Brandsma, R. Noonan, *Transforming the public provision of training: reorganisation or privatisation? Long-term changes in Sweden and the Netherlands*, Cedefop, Thessaloniki 2000, s. 34.

⁶¹⁷ T. Korver, *Working Economics: Labor Policy and Conducive Economy in the Netherlands*, „Bulletin of Science, Technology & Society”, Vol. 24, No. 5, October 2004, s. 441.

⁶¹⁸ *Ibidem*, s. 444.

⁶¹⁹ F. Cörvers, R. Euwals, A. de Grip, *op. cit.*, s. 3.

⁶²⁰ *Ibidem*, s. 9.

nie jest charakterystyczne tylko dla Holandii⁶²¹. To właśnie czasowe formy zatrudnienia młodych ludzi (15-25) są przejawem, zdaniem Holendrów, elastyczności rynku pracy. Niestety prowadzą również do nierówności, czyli nierównomiernego rozkładu kosztów, jakie ponoszą ludzie podczas „wstrząsów” gospodarczych⁶²². Młodych ludzi dotyczą one częściej. Ponadto pracownicy tymczasowi zarabiają mniej⁶²³.

Jednocześnie osoby w przedziale wiekowym 55-65 są częściej osobami samozatrudniającymi się, co skłania Holendrów do postawienia pytania, czy ich samozatrudnienie jest ich własną decyzją, czy też wynikiem obecnej sytuacji gospodarczej, niejako zmuszającej ludzi do podejmowania różnych aktywności zawodowych⁶²⁴.

Cechą charakterystyczną holenderskiego rynku pracy jest również, jak podają Ch. Remery, A. van Doorne-Huiskes i J. Schippers, powszechna akceptacja wykonywania pracy nie na pełen etat (ang. *part-time job*). W Holandii ludzie pracujący na część etatu nie stanowią marginalnej grupy i w większości posiadają kontrakty bezterminowe⁶²⁵. Z tej formy zatrudnienia częściej korzystają kobiety niż mężczyźni.

Istotną kwestią w pracy dotyczącej poradnictwa kariery jest kwestia bezrobocia młodzieży.

W Holandii, w porównaniu z innymi krajami świata, kwestia bezrobocia młodzieży nie wydaje się kwestią „dramatyczną”. Według danych Eurostatu w 2012 roku niższe bezrobocie młodzieży wśród krajów europejskich notowały tylko Austria i Niemcy⁶²⁶.

Wprawdzie, jak podają Jaap de Koning, Arie Gelderblom i Peter van Nes, w latach 1994-2004 było ono ponad dwukrotnie wyższe niż ogólne bezrobocie w kraju, jednak trwało ono krócej niż bezrobocie osób dorosłych, co, zdaniem autorów, nie odbiega od „normalnej” sytuacji⁶²⁷.

⁶²¹ Z. Bauman [za:] M. Syska, *Wprowadzenie: Jak odzyskać stracone pokolenie* [w:] M. Syska (red.), *Bez obaw w dorosłość. Socjaldemokratyczny program dla młodego pokolenia*, Wrocław – Warszawa, 2011, s. 8.

⁶²² F. Cörvers, R. Euwals, A. de Grip, *op. cit.*, s. 9.

⁶²³ *Ibidem*, s. 10.

⁶²⁴ *Ibidem*, s. 9.

⁶²⁵ Ch. Remery, A. van Doorne-Huiskes, J. Schippers, *op. cit.*, s. 479.

⁶²⁶ Eurostat, *Youth Unemployment 2012*, dostępne na:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/8/8b/Youth_unemployment%2C_2012Q4_%28%25%29.png (data dostępu: 15. 05. 2013).

⁶²⁷ J. de Koning, A. Gelderblom, P. van Nes, *Youth Unemployment in the Netherlands. Discussion Paper*, Youth Unemployment Task Force, The Netherlands, 2005, s. 2.

Jednak w roku 2003, jak dalej podają autorzy, 53 000 młodych ludzi pozostawało poza rynkiem pracy i poza systemem szkolnym, z których ¼ była niepełnosprawna⁶²⁸. Sonja Bekker wskazuje, że sytuacja ta zmusiła rząd do podjęcia różnych kroków, mających na celu albo zatrzymanie młodych ludzi w systemie edukacji, albo ułatwienie im podjęcia zatrudnienia⁶²⁹. Jednym z tych kroków jest zwiększenie dostępu do usług poradnictwa kariery, o czym piszę w dalszej części tekstu. W wyniku podejmowanych przez rząd działań, liczba osób „odpadających” z systemu edukacji i pozostających poza rynkiem pracy (ang. NEET, *not in education, employment, or training*) spada, choć według danych OECD w roku 2012 18% procent osób w przedziale wiekowym 25-34 było osobami, które nie posiadało kwalifikacji na poziomie ISCED3⁶³⁰ (co oczywiście nie oznacza, że osoby te pozostają również poza rynkiem pracy, ale zwraca uwagę na fakt, że z systemu edukacji „odpadła” dość znacząca liczba osób).

Na temat osób należących do grupy NEET jedna z osób udzielających mi wywiadu (badacz poradnictwa kariery) wypowiedziała następującą opinię:

(...) myślę, że.... poza kwestią kryzysu i.... stale rosnącym brakiem motywacji naszych uczniów... to również... sam nasz system edukacji powoduje, że młodzież odpada z niego. Nasz system jest za mało jasny dla nich.... i nikt ich nie wspiera dostatecznie.....a muszą dokonać wiele wyborów.....tak.... myślę, że mam rację.... taka jest moja opinia na ten temat.... (...)

Do podanych przez rozmówcę powodów „odpadania” młodych ludzi z systemu edukacji oraz ich pozostawiania poza rynkiem pracy z całą pewnością można by dodać również zwiększającą się liczbę imigrantów zamieszkujących kraj. Część imigrantów jest bowiem gorzej wykształcona ale, jak podają Frank van Tubergen i Herman van de

⁶²⁸ *Ibidem*, s. 3.

⁶²⁹ S. Bekker, *EEO Review: Youth Employment Measures*, European Employment Observatory, 2010, dostępne na: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Netherlands-YMRvw2010.pdf> (data dostępu: 15. 05. 2012).

⁶³⁰ OECD, *Equity and Quality in Education: Supporting Disadvantaged Students and Schools Spotlight Report: Netherlands*, dostępne na: <http://www.oecd.org/edu/school/49603617.pdf> (data dostępu: 14. 04. 2013).

Werfhorst, nie jest też zainteresowana edukacją w Holandii oraz okazuje mniejszy szacunek dla edukacji w ogóle⁶³¹.

Przejdę zatem teraz do krótkiego opisu systemu edukacji w Holandii. Jak wspomniałam, jest on jednym z najważniejszych „usytuowań” poradnictwa kariery.

3.4. System edukacji w zarysie

Celem tej części pracy nie jest dokonanie pełnej analizy systemu szkolnictwa w Holandii, gdyż analiza taka wymagałaby głębokich studiów. Dla mnie system edukacji stanowi istotny element „usytuowania” poradnictwa kariery, jednak nie jest przedmiotem moich badań. Poglębionych studiów holenderskiego systemu edukacji ostatnimi laty dokonała Dobrochna Hildebrandt-Wypych⁶³². Ja stawiam sobie za cel jedynie wskazanie jego ogólnego obrazu. Celowo więc pomijam kwestie związane z prawnymi podstawami edukacji, krajowymi sposobami oceny efektywności kształcenia, analizę programów kształcenia itd.

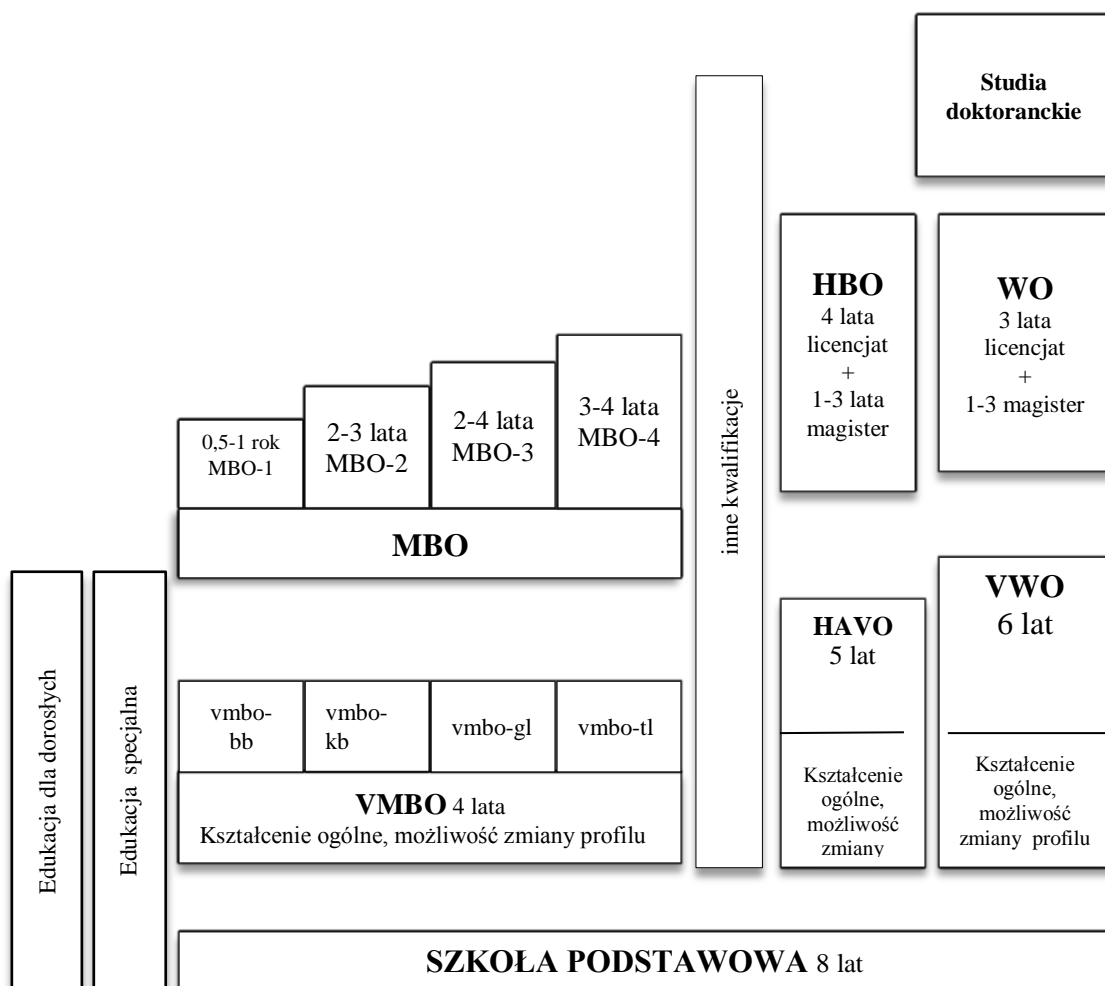
Inge Reubzaet, Irma Romme i Anna Geerstma swoją analizę systemu edukacji w Holandii rozpoczynają od wyraźnego stwierdzenia, że system ten jest relatywnie skomplikowany w porównaniu do innych systemów europejskich i posiada wiele ścieżek edukacyjnych⁶³³. E. Potulicka podkreśla, że „holenderskie szkolnictwo jest dualne, mimo prób integracji kształcenia ogólnego i zawodowego”⁶³⁴. Poniżej przedstawiam schemat systemu edukacji w Holandii, który został przedstawiony w Holenderskiej Ramie Kwalifikacji.

⁶³¹ F. van Tubergen, H. van de Werfhorst, *Postimmigration Investment In Education: a Study of Immigrants in The Netherlands*, „Demography”, vol. 44, no. 4, 2007, s. 833-898.

⁶³² D. Hildebrandt-Wypych, *Razem, a jednak osobno – ewolucja celów holenderskiej polityki integracji szkolnej mniejszości etnicznych* [w:] H. Mamzer (red.), *My i Oni. Interdyscyplinarne obrazy wielokulturowości*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2010; D. Hildebrandt-Wypych, *Między... op. cit.*; D. Hildebrandt-Wypych, *System... op. cit.*, s. 19 -241.

⁶³³ I.Reubzaet, I. Romme, A. Geerstma, *Practical matters: what young people think about vocational education in the Netherlands*, City & Guilds Centre for Skills Development, dostępne na: <http://www.skillsdevelopment.org/PDF/What-young-people-think-about-VET-in-the-Netherlands-research-report.pdf> (data dostępu: 15. 05. 2012).

⁶³⁴ E. Potulicka, *Przemiany w analizowanych krajach na tle tendencji ogólnoeuropejskich* [w:] E. Potulicka, D. Hildebrandt-Wypych, C. Czech-Włodarczyk (red.), *op. cit.*, s. 486.



Rys. 6 System edukacji w Holandii, źródło: K. van der Sanden, W. Smi, M. Dashorst, *The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework*, Colofon, 2012, s. 3.

Edukacja jest w Holandii obowiązkowa dla dzieci i młodzieży w przedziale wiekowym 5-16⁶³⁵. Jednak, jak podaje Eurydice, 99% 4-latków uczęszcza do szkoły podstawowej⁶³⁶. Stąd też większość 12-latków dokonuje wyboru szkoły średniej (I stopnia). Ponadto, rząd holenderski, w celu ograniczenia liczby osób które odpadają z systemu edukacji zobowiązał młodzież, która chce szkołę opuścić, do nauki w ramach szkół dla dorosłych, w których muszą oni zdobyć podstawowe kwalifikacje (za podstawowe kwalifikacje uznano świadectwa ukończenia jednej ze szkół: HAVO, VWO lub MBO)⁶³⁷. Istotną kwestią wyboru szkół (zarówno podstawowych, jak i

⁶³⁵ K. van der Sanden, W. Smi, M. Dashorst, *op. cit.*, s. 4.

⁶³⁶ Eurydice, *Systemy edukacji w Europie – stan obecny i planowane reformy Holandia*, dostępne na: <http://www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/holandia.pdf> (data dostępu: 17.05.2012).

⁶³⁷ D. Hildebrandt-Wypych, *System..., op. cit.*, s. 209.

średnich) w Holandii jest także ideologiczny profil szkoły. Wyróżnia się następujące typy szkół podstawowych:

- „szkoły publiczne bez podstaw religijnych i ideologicznych (openbare),
- szkoły vrijeschool znane jako waldorfskie oparte na pedagogice Rudolfa Steinera,
- szkoły montessori oparte na pedagogice stworzonej przez Marię Montessori,
- szkoły protestanckie/ chrześcijańskie (christelijke school),
- szkoły katolickie (katholieke school),
- szkoły jena oparte na metodzie profesora Petera Petersena z Jeny,
- szkoły daltońskie oparte na metodzie amerykańskiej nauczycielki Helen Parkhurst,
- szkoły pestalozzi oparte na pedagogice Johanna Heinricha Pestalozzi”⁶³⁸,
- szkoły islamskie i inne.

Wielość „profilu” ideologicznych szkół holenderskich i znaczenie, jakie do profili tych przywiązują Holendrzy jest odzwierciedleniem jednej z wyróżnionych przeze mnie intensywnych reguł strukturacji praktyk społecznych, jakim są procesy filaryzacji i defilaryzacji społeczeństwa. Na przykładzie szkolnictwa widać, że procesy te są głęboko zakorzenione w świadomości Holendrów. Pomimo defilaryzacji, szkoły nadal reprezentują określoną filozofię kształcenia i określoną ideologię.

Szkoły podstawowe w Holandii, ponieważ nie prowadzą do uzyskania żadnych kwalifikacji, zostały wyłączone z Krajowej Ramy Kwalifikacji⁶³⁹.

Po ukończeniu szkoły (12 r.ż.) podstawowej uczeń dokonuje wyboru szkoły średniej I stopnia. D. Hildebrandt-Wypych zwraca uwagę, że „podział na kształcenie ogólne (ścieżkę akademicką) oraz kształcenie przedzawodowe (ścieżkę utylitarną) sprawia, że – choć formalnie przejście pomiędzy instytucjami jest możliwe – wybór szkoły średniej istotnie wpływa na dalszą karierę edukacyjną”⁶⁴⁰. Wyboru tego dokonuje się na podstawie informacji o osiągnięciach i zdolnościach ucznia, która zwiera zalecenie wyboru szkoły a także na podstawie „ogólnokrajowych testów końcowych, organizowanych przez Centralny Instytut Tworzenia Testów” (nid.hol. *Centraal instituut voor toetsontwikkeling, CITO*)⁶⁴¹.

⁶³⁸ A. Sartanowicz Nijssen, T. N. Karawajczyk, *Edukacja w Holandii*, dostępne na: www.fpsn.nl (data dostępu: 15.05. 2013).

⁶³⁹ K. van der Sanden, W. Smi, M. Dashorst, *op. cit.*, s. 4.

⁶⁴⁰ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 222.

⁶⁴¹ *Ibidem*, s. 212.

Wybór „ścieżki akademickiej” oznacza wybór jednej ze szkół:

VWO (nid. hol. *voorbereidend wetenschappelijk onderwijs*) – szkoła przygotowująca do kształcenia uniwersyteckiego (**WO**, *wetenschappelijk onderwijs*), w niej oferowane jest również kształcenie na poziomie szkoły średniej II stopnia⁶⁴². Podział na edukację średnią I i II stopnia, jak podkreśla D. Hildebrandt-Wypych „ma charakter wewnętrzzszkolny”⁶⁴³.

HAVO (nid. hol. *hoger algemeen voortgezet onderwijs*) – szkoła ogólnokształcąca z ograniczoną maturą, przygotowująca do kształcenia wyższego, ale nie na poziomie uniwersytetów, lecz studiów zawodowych (**HBO**, *Hoger beroepsonderwijs*). Jeśli uczeń chce podjąć studia akademickie, powinien kontynuować naukę przez dodatkowe 2 lata w szkole VWO⁶⁴⁴. HAVO zapewnia również edukację na poziomie szkoły średniej II stopnia. Podział na edukację średnią I i II stopnia, podobnie, jak i w szkołach VWO „ma charakter wewnętrzzszkolny”⁶⁴⁵.

W 4 roku nauki w szkołach VWO i HAVO uczeń wybiera swój profil kształcenia spośród istniejących opcji:

- nauki przyrodnicze i technologia – rozszerzona matematyka, nauki przyrodnicze i chemia,
- nauki przyrodnicze i zdrowie - biologia, fizyka/geografia, rozszerzona matematyka/matematyka i chemia,
- gospodarka i społeczeństwo - ekonomia, rozszerzone matematyka/matematyka, historia i geografia,
- kultura i społeczeństwo - język obcy nowożytny, kultura i sztuka, historia, matematyka i ekonomia⁶⁴⁶.

Wybór „ścieżki utylitarnej” oznacza wybór szkoły **VMBO** (nid. hol. *voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs*), a dokładniej któregoś z następujących

⁶⁴² *Ibidem*, s. 212.

⁶⁴³ *Ibidem*, s. 212.

⁶⁴⁴ A. Sartanowicz Nijssen, T. N. Karawajczyk, *op. cit.*

⁶⁴⁵ D. Hildebrandt-Wypych, *System..., op. cit.*, s. 212.

⁶⁴⁶ K. van der Sanden, W. Smi, M. Dashorst, *op. cit.*, s. 9.

typów kształcenia, (którego uczeń dokonuje po 1 lub 2 roku kształcenia w szkole VMBO⁶⁴⁷):

VMBO –tl (nid. hol. *teoretische leerweg*) - teoretyczne przygotowanie do zawodu,

VMBO–gl (nid. hol. *gemengde leerweg*) - teoretyczne i praktyczne przygotowanie do zawodu,

VMBO –kb (nid. hol. *kadeberoepsgerichte leerweg*) - nauka zawodu przez praktykę,

VMBO –bb (nid. hol. *basisberoepgerichte leerweg*) - przygotowanie do zawodu bez podstaw teoretycznych⁶⁴⁸.

Wybór typu VMBO-tl oznacza, iż absolwent ma możliwość kontynuacji nauki w szkole HAVO (przez okres 2 lat)⁶⁴⁹, a więc i ukończenia zawodowych studiów wyższych (HBO).

Absolwenci pozostałych rodzajów kształcenia kontynuują naukę w szkole **MBO** (nid.hol. *middelbaar beroepsonderwijs*). Szkoła MBO jest szkołą średnią II stopnia i jest klasyfikowana jako kształcenie zawodowe (ang. *vocational education and training*, VET)⁶⁵⁰. Kształcenie jest bezpłatne do 18 roku życia⁶⁵¹. Szkoła MBO umożliwia uczniom kształcenie na 4 podstawowych poziomach:

MBO-1 – poziom asystencki; ukończenie tego poziomu kształcenia umożliwia wejście na rynek pracy tylko w charakterze asystenta pracownika,

MBO-2 – poziom podstawowy; według krajowej ramy kwalifikacji dopiero ten poziom umożliwia uzyskanie kwalifikacji pozwalających na wejście na rynek pracy jako pracownik wykonujący podstawowe zadania zawodowe,

MBO-3 – poziom profesjonalny; absolwent uzyskuje kwalifikacje do samodzielnego wykonywania zawodu,

MBO-4 – poziom średniego szczebla kierowniczego i specjalistyczny⁶⁵².

W szkole MBO uczeń wybiera również pomiędzy dwiema ścieżkami kształcenia, które prowadzą do uzyskania takich samych kwalifikacji:

BOL – ścieżka oparta na kształceniu szkolnym (ang. *school-based pathway*), gdzie praktyki stanowią od 20 do 60% programu kształcenia,

BBL – ścieżka oparta na kształceniu w miejscu pracy (ang. *on-the-job training pathway*), w obrębie której uczeń 4 dni spędza w miejscu pracy, natomiast tylko jeden

⁶⁴⁷ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 213.

⁶⁴⁸ A. Sartanowicz Nijssen, T. N. Karawajczyk, *op. cit.*

⁶⁴⁹ *Ibidem*.

⁶⁵⁰ K. van der Sanden, W. Smi, M. Dashorst, *op. cit.*, s. 9.

⁶⁵¹ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 215.

⁶⁵² K. van der Sanden, W. Smi, M. Dashorst, *op. cit.*, s. 9.

dzień w szkole. Ścieżkę tę wybierają częściej uczniowie starsi niż uczniowie realizujący swą naukę w ścieżce BOL⁶⁵³.

Na poziomie szkół MBO uczniowie dokonują wyboru pomiędzy 4 głównymi obszarami tematycznymi, w obrębie których usytuowane są poszczególne (konkretne) kursy, zawody i kwalifikacje:

- zdrowie i opieka społeczna,
- inżynieria,
- ekonomia,
- sektor związany ze środowiskiem (ang. *green sector*)⁶⁵⁴.

Wydaje się, że w organizacji kształcenia zawodowego odzwierciedlają się reguły strukturacji praktyk społecznych, takie jak kultura konsensusu, niski dystans władzy, decentralizacja itd., ponieważ szkoły MBO często prowadzone są przez wspomniane instytucje *Know-How*, takie, jak Regionalne Centra Edukacji ROC, centra szkoleń w zakresie rolnictwa (AOC) i inne centra edukacyjne⁶⁵⁵.

Istotną kwestią jest również, że większość uczniów holenderskich kształci się w szkołach zawodowych⁶⁵⁶.

Podobnie, jak szkolnictwo średnie, również i szkolnictwo wyższe jest w Holandii podzielone na dwa typy kształcenia:

WO (nid. hol. *wetenschappelijk onderwijs*) – uczelnie akademickie, które kształcą w obszarze ogólnym, inżynierskim i rolnictwie. Uczelnią akademicką jest również Uniwersytet Otwarty⁶⁵⁷. Zgodnie z Krajową Ramą Kwalifikacji Uniwersytety mogą prowadzić kształcenie o orientacji praktycznej.

HBO, (nid. hol. *Hoger beroepsonderwijs*) – uczelnie zawodowe, które kształcą studentów w wielu obszarach powiązanych z rolnictwem, sztuką, edukacją⁶⁵⁸, pracą socjalną itd. Zgodnie z Krajową Ramą Kwalifikacji uczelnie zawodowe mogą również oferować kształcenie o orientacji akademickiej, jeśli uzyskają zgodę Holendersko-Flandryjskiej Organizacji ds. Akredytacji (ang. *The Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders*, NVAO)⁶⁵⁹.

⁶⁵³ *Ibidem*, s. 10.

⁶⁵⁴ *Ibidem*, s. 10.

⁶⁵⁵ *Ibidem*, s. 10.

⁶⁵⁶ K. Visser, *VET in Europe – Country Report, Netherlands*, Cedefop, 2009, s. 25.

⁶⁵⁷ K. van der Sanden, W. Smi, M. Dashorst, *op. cit.*, s. 13.

⁶⁵⁸ *Ibidem*, s. 13.

⁶⁵⁹ *Ibidem*, s. 13.

Kształcenie na poziomie szkolnictwa wyższego jest płatne, zależy od typu szkoły, poziomu kształcenia (I lub II stopień studiów) oraz wieku studenta⁶⁶⁰. Istnieje możliwość uzyskania wsparcia finansowego⁶⁶¹.

Do podstawowych szkół specjalnych uczęszcza w Holandii jedynie 3% uczniów. Po ukończeniu szkoły podstawowej uczniowie ci uczęszczają do szkół średnich I stopnia, gdzie mogą pozostać aż do 20 roku życia⁶⁶².

Holenderskie szkolnictwo uchodzi za szkolnictwo efektywne. Jak podaje D. Hildebrandt-Wypych w badaniu PISA 2009 Holandia „uplasowała się na 10 miejscu na świecie (a drugim w Europie, wyprzedzona jedynie przez Finlandię), jeśli chodzi o średni wynik czytania i interpretacji”⁶⁶³. Dobre wyniki uczniowie uzyskują również z matematyki i nauk przyrodniczych. Zauważalna jest jednak zależność osiągnięć ucznia od jego pochodzenia etnicznego⁶⁶⁴. Istotne znaczenie dla osiągnięć uczniów ma również drugoroczność, która, jak podaje E. Potulicka, na poziomie szkolnictwa średniego I stopnia wynosi w tym kraju 42,8% i jest postrzegana, jako sytuacja korzystna dla ucznia⁶⁶⁵. Eurydice podaje, że 22% uczniów przynajmniej raz powtarzało również klasę w szkole podstawowej⁶⁶⁶. Warto zwrócić uwagę, że sam stosunek Holendrów do drugoroczności może być odzwierciedleniem intensywnej reguły strukturacji praktyk, jaką jest kobiecość społeczeństwa holenderskiego. Jako społeczeństwo, w którym rywalizacja nie jest istotnym elementem życia społecznego, społeczeństwo to może przywiązywać większą wagę do ogólnospołecznych zadań, jakie stoją przed procesem edukacji niż do pojedynczych sukcesów uczniów.

W opinii holenderskich uczniów system kształcenia zawodowego jest systemem umożliwiającym zdobycie potrzebnych na rynku pracy kwalifikacji, jednak tym, czego uczniowie boją się najbardziej jest dokonanie złego wyboru ścieżki kształcenia⁶⁶⁷. Jak starałam się jedynie zasygnalizować, holenderski system kształcenia rzeczywiście wymaga od uczniów dokonywania wielu wyborów edukacyjnych. Rodzi to oczywiście potrzebę rozwoju poradnictwa kariery po to, aby udzielać uczniom wsparcia w procesie

⁶⁶⁰ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 213.

⁶⁶¹ *Ibidem*, s. 217.

⁶⁶² K. van der Sanden, W. Smi, M. Dashorst, *op. cit.*, s. 16.

⁶⁶³ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s.229.

⁶⁶⁴ *Ibidem*, s.230.

⁶⁶⁵ E. Potulicka, *Przemiany...*, *op. cit.*, s. 493.

⁶⁶⁶ Eurydice, *Drugoroczność w kształceniu obowiązkowym w Europie: Regulacje i statystyki*, Warszawa 2010, s. 36.

⁶⁶⁷ I.Reubzaet, I. Romme , A. Geerstma, *op. cit.*, s. 20.

podejmowania decyzji. Świadomi tej konieczności są wszyscy decydenci związani z poradnictwem kariery.

Na poziomie zarządzania systemem edukacji cechą charakterystyczną szkolnictwa holenderskiego jest uznawanie wszystkich szkół prywatnych i państwowych za równorzędne i jednakowe ich finansowanie przez Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki, pod warunkiem, że szkoły prywatne prowadzą nauczanie bezpłatne i spełniają standardy szkół publicznych⁶⁶⁸. Harry Anthony Patrinos podkreśla, że rezultatem takiej polityki edukacyjnej jest uczęszczanie większości uczniów w Holandii do szkół prywatnych⁶⁶⁹. Jednocześnie, cechą zarządzania oświatą jest prowadzenie centralnej polityki oświatowej oraz decentralizacja w obszarze administracji oraz zarządzania szkołami⁶⁷⁰. Wspomniana już wielokrotnie D. Hildebrandt-Wypych podaje, że w wyniku takiego sposobu zarządzania szkołami okazuje się, iż w roku 2000 za jedną szkołę odpowiedzialnych było 1100 zarządów, co niejako zmusiło Holendrów do podjęcia prób konsolidacji zarządzania. W wyniku tych prób w roku 2006 za jedną szkołę odpowiadały już tylko 664 zarządy⁶⁷¹. Sposób zarządzania systemem szkolnictwa ma również istotne konsekwencje dla rozwoju poradnictwa kariery, o czym piszę w dalszej części tekstu.

Podsumowując analizę usytuowania poradnictwa kariery chciałbym podkreślić wielość „okoliczności społeczno-kulturowych”, które mają znaczenie dla jego rozwoju. Poprzez analizę reguł strukturacji systemu praktyk społecznych w Holandii chciałam wskazać swoiste podobieństwa organizacji wielu praktyk społecznych w tym kraju.

Przyjmując więc, że poradnictwo kariery usytuowane jest w przedstawionej „czasoprzestrzeni” oraz „okolicznościach” społeczno-kulturowych przejdę teraz do opisu strukturacji poradnictwa kariery w Holandii.

⁶⁶⁸ A. Zawiślak, *Ekonomiczna dostępność do nauki w Królestwie Holandii* [w:] J. Wyczęsany, Z. Gajdzica (red.), *Edukacja i wsparcie społeczne osób z niepełnosprawnością w wybranych krajach europejskich. Podręcznik akademicki*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005, s. 305-331.

⁶⁶⁹ H. A. Patrinos, *Private Education Provision and Public Finance: the Netherlands*, Policy Research Working Paper 5185, The World Bank Human Development Network Education Team, 2010.

⁶⁷⁰ Eurydice, 2010 [za:] D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 204.

⁶⁷¹ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 205.

Rozdział IV Strukturacja systemu poradnictwa kariery w Holandii

Opis strukturacji systemu poradnictwa kariery w Holandii chciałabym rozpocząć od podkreślenia, że opisane w poprzednim rozdziale reguły strukturacji praktyk społecznych, (takie np. jak kultura konsensusu, odzwierciedlająca się w bardzo szczególnych okolicznościach społeczno-kulturowych, takich jak wielość porozumień, instytucji, umów, inicjatyw itd. oraz podkreślane przez Hansa van Ewijka holenderskie „zamiłowanie” do zmiany struktur i koncepcji życia społecznego⁶⁷²) oraz fakt, że nie jestem badaczem „usytuowanym” w strukturacji badanego systemu sprawiły, że mój opis zarówno dotyczy pewnego „momentu” historycznego, jak i zagrożony jest tym, że nie obejmuje wszystkich możliwych działań podejmowanych w zakresie poradnictwa kariery. Opisane reguły strukturacji praktyk społecznych w Holandii sprawiają bowiem, że – choć kraj ten jest niewielki – odrębność i różnorodność działań podejmowanych w poszczególnych prowincjach, a nawet placówkach może być ogromna.

Przejdę teraz do opisu strukturacji systemu poradnictwa. Opis ten, jak przedstawiłam w rozdziale metodologicznym, po pierwsze oparty jest na założeniach teorii strukturacji, a po drugie odzwierciedlać ma „dualność struktury”, a więc zależność porządku instytucjonalnego od działań poszczególnych podmiotów oraz reguł i zasobów strukturacji (bez przyznawania pierwotnego znaczenia któremukolwiek z tych „elementów”).

4.1. 'Historyczność' systemu poradnictwa

W rozdziale metodologicznym wyjaśniłam, że aby przedstawić rys historyczny rozwoju poradnictwa kariery i odpowiedzieć na jedno z postawionych przeze mnie szczegółowych pytań badawczych wykorzystam termin „historyczność”, który swoim zakresem znaczeniowym obejmuje głównie analizę znaczenia zdarzeń społecznych, która, jak podkreśla A. Giddens, służyć ma „zmianie dziejów”⁶⁷³. Wskazałam, iż takie

⁶⁷² H. van Ewijk, *Youth work in the Netherlands. History and future direction* [w:] F. Coussée, G. Verschelden, T. van de Walle (et.al), *The history of youth work in Europe Relevance for youth policy today*, Volume 2, Council of Europe and the European Commission, September 2010, s. 69-82.

⁶⁷³ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 425.

znaczenie terminu historyczność czyni go bardziej „użytecznym” w pracy, w której jednym z celów jest odpowiedź na pytanie dotyczące możliwości aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce. Stąd też moja analiza „historyczności” poradnictwa kariery nie będzie wyczerpującym studium jego historii.

Z punktu widzenia współczesnej strukturalizacji systemu poradnictwa kariery skupienie się na historyczności tego systemu wydaje się niezbędne choćby z powodu tego, że współczesne reguły strukturalizacji systemu mają swoje źródło w początkach kształtowania się tej praktyki społecznej. Przejdę zatem do opisu „historyczności” poradnictwa kariery. W pierwszej kolejności pokrótce opiszę rozwój poradnictwa. Następnie postaram się wskazać znaczenie istotnych zdarzeń dla strukturalizacji współczesnych praktyk społecznych.

Poradnictwo kariery w Holandii zrodziło się, jak podaje Henk Pere ok. 1910 roku⁶⁷⁴. Wśród trzech powodów rozwoju poradnictwa kariery autor wymienia:

- troskę o warunki życia nisko wykwalifikowanych pracowników,
- troskę o to, by wsparcie dla pracowników miało takie samo znaczenie, jak troska o kształcenie zawodowe, mobilność geograficzną i wymianę pracowników,
- poradnictwo kariery pełnić miało swoistą funkcję „moralną” – celem, jaki mu wyznaczano, było przygotowanie pracowników do rzetelnego wykonywania swoich obowiązków zawodowych. „W tym sensie było więc strażnikiem porządku moralnego”⁶⁷⁵.

Zorganizowane formy poradnictwa kariery w sektorze edukacji, jak podają Harm Menger i Dick J. Wolterink, powstały ok. 1920 roku⁶⁷⁶. Okres ten, jak można zauważyć, był okresem, w którym społeczeństwo holenderskie podzielone było na filary. W związku z tym w Holandii starano się, by poradnictwo kariery zapewniane było wszystkim członkom istniejących filarów. Istniały zatem następujące główne centra poradnictwa kariery, reprezentujące poszczególne filary:

⁶⁷⁴ H. M. Pere, *Tussen arbeidsmarkt en individueel welzijn. Een historische analyse van de beroepskeuzevoorlichting in Nederland. Vanuit beroepsociologisch perspectief*, Educaboek, 1986, s. 241.

⁶⁷⁵ *Ibidem*, s. 241.

⁶⁷⁶ H. Menger, D. J. Wolterink, *Beraterausbildung in Deventer/Niederlande* [w:] B.-J. Ertelt (Hrsg.), *Beraterausbildung im Internationalen Vergleich*, FH Bund Fachbereich Arbeitsverwaltung, Mannheim, 1986, s. 133.

- Katolickie Centrum Poradnictwa Zawodowego (niem. *die katholische Zentrale für Berufsberatung*),
- Chrześcijańskie Centrum Psychologiczne d.s. Szkoły i Zawodu (niem. *die christliche, psychologische Zentrale für Schule und Beruf*),
- Stowarzyszenie na rzecz rozwoju poradnictwa w wyborze drogi zawodowej (niem. *die Vereinigung zur Förderung der Beratung zur Berufswahl*)⁶⁷⁷.

W celu zapewnienia równości w dostępie do usług poradnictwa, w 1926 roku powstał komitet centralny, którego zadaniem było m.in. poszukiwanie możliwości współpracy pomiędzy filarami w zakresie rozwoju poradnictwa zawodowego⁶⁷⁸.

W rozdziale I wskazałam, że wielu badaczy podkreśla, iż rozwój poradnictwa kariery wiązał się również z rozwojem nauk społecznych i psychologii. Podobnie było również w Holandii. Wskazany przeze mnie jako reguła intensywna praktyk społecznych holenderski pragmatyzm sprawił, iż bardzo szybko psychologia zaczęła być postrzegana jako nauka, która wspierać ma działania praktyczne⁶⁷⁹. Jej intensywny rozwój i transformacje w jej obrębie, które nastąpiły w latach 20-tych XX wieku, były swoistą odpowiedzią na zapotrzebowanie na naukową podstawę pracy psychologów wspierających rozwój zawodowy jednostek i selekcję zawodową. W 1927 roku powstała w Holandii pierwsza formalna organizacja, zajmująca się projektowaniem psychotechnik i dostarczaniem usług poradnictwa kariery, nazwana: *Lennepe's Dutch Foundation for Psychotechnics*⁶⁸⁰. Warto podkreślić w tym miejscu wspomnianą przeze mnie zwrotność kontekstów poradnictwa kariery i wskazać, że jednoczesna zmiana w praktyce społecznej oraz refleksji naukowej wskazuje, że uproszczeniem wydaje się stwierdzenie, że naukowy dyskurs i badania poradnictwa kariery są tylko odpowiedzią na gwałtowny jego rozwój.

Od momentu powstania pierwszych organizacji zajmujących się poradnictwem kariery, jego rozwój – zwłaszcza w sektorze rynku pracy i sektorze prywatnym – nastąpił bardzo szybko. W roku 1946 *Lennepe's Dutch Foundation for Psychotechnics* miała już pośród swoich klientów 1200 firm i 40 organizacji państwowych. Z jej usług korzystało też 25 szkół⁶⁸¹. Gwałtowny rozwój tej organizacji wiązał się ze

⁶⁷⁷ H. Menger, D. J. Wolterink, *op. cit.*, s. 133.

⁶⁷⁸ *Ibidem*, s. 133.

⁶⁷⁹ T. Dehue, *Transforming psychology in the Netherlands I: why methodology changes*, "History of the Human Sciences", Vol. 4 No. 3, 1991, s. 335-349.

⁶⁸⁰ *Ibidem*, s. 337.

⁶⁸¹ *Ibidem*, s. 343.

wspomnianym faktem, że poradnictwu kariery nadawano w Holandii coraz większe znaczenie, zwłaszcza w kontekście rosnącego znaczenia procesów industrializacji.

Fakt, że z usług wspomnianej organizacji psychologów korzystało 25 szkół wiązał się z tym, co H. Pere określił swoistą „rewolucją”, jaka miała miejsce w Holandii, w celu utrzymania ich dominacji w obszarze całego poradnictwa kariery. Psychologia, jak twierdzi autor, „dostarczała” wówczas najbardziej naukowe uzasadnienia działań poradniczych, co miało znaczenie w ogólnym procesie racjonalizacji praktyk społecznych. Dlatego też psychologowie zdominowali poradnictwo kariery⁶⁸². Dominacja ta istnieje do dnia dzisiejszego, choć wyraźnie należy podkreślić, że współczesne reguły strukturacji poradnictwa kariery w sektorze edukacji podkreślają znaczenie każdego nauczyciela w procesie wspierania ucznia w dokonywaniu wyborów edukacyjnych i zawodowych. Szerzej piszę o tym w dalszej części tekstu. W tym miejscu podkreślę, iż dominacja psychologów w poradnictwie kariery przez wspomnianego już H. Pere uznana została za jeden z najważniejszych powodów niesatysfakcjonujących efektów poradnictwa kariery w Holandii, nie tylko w początkowym okresie jego rozwoju, lecz również w późniejszych latach (aż do lat 80-tych XX wieku). Zdaniem autora, psychologowie zbyt mocno skupieni byli na jednostce, co sprawiało, że nie uwzględniali oni warunków społeczno-kulturowych, w jakich jednostki żyły⁶⁸³.

W latach 30-tych XX wieku podjęto również w Holandii badania bezrobocia i nisko wykwalifikowanych pracowników⁶⁸⁴. Stopniowo również, jak wskazał H. Pere, jako wsparcie dla osób bezrobotnych oraz nisko wykwalifikowanych pracowników traktować zaczęto poradnictwo kariery⁶⁸⁵. Pierwsze państwowe Biuro Zatrudnienia powstało w Holandii w 1946 roku. Od 1948 roku za jeden z obszarów działalności biur uznano poradnictwo zawodowe⁶⁸⁶. Rozwijające się wówczas państwo opiekuńcze w całości subsydiowało poradnictwo kariery (poza sektorem usług całkowicie prywatnych). Biura zatrudnienia mogły korzystać z usług niezależnych instytucji doradczych⁶⁸⁷.

⁶⁸² H. M. Pere, *op. cit.*, s. 242.

⁶⁸³ *Ibidem*, s. 42-243.

⁶⁸⁴ G. Noordzij, *Motivating and Counseling the Unemployed*, Ridderprint BV, Ridderkerk, the Netherlands, 2013, s. 12.

⁶⁸⁵ H. M. Pere, *op. cit.*, s. 242.

⁶⁸⁶ Commission of the European Communities, *Educational and Vocational Guidance Services for the 14-25 Age Group: Denmark, Federal Republic of Germany and the Netherlands*, ECSC-EEC-EAEC, Brussels, Luxembourg, 1988, s. 125.

⁶⁸⁷ F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*, s. 132.

W latach 60-tych w obrębie systemu edukacji zobowiązano szkoły średnie do wyznaczenia przynajmniej jednego nauczyciela, który pełnić miał rolę doradcy lub nauczyciela kariery (ang. *career teacher*, nid. hol. *schooldecaan*). „Schooldecaan” powinien przeznaczać od 5 do 10 godzin pozadydaktycznych na poradnictwo kariery⁶⁸⁸ oraz współpracować z regionalnymi oddziałami instytucji rynku pracy⁶⁸⁹.

Jedna z osób udzielających mi wywiadu (badacz poradnictwa kariery) wyraźnie podkreśliła, że lata 60-te XX wieku miały w Holandii szczególne znaczenie dla rozwoju poradnictwa kariery:

*(...) w latach 60-tych..... w latach 60-tych po raz pierwszy poradnictwo kariery stało się przedmiotem debat politycznych..... w tym czasie w Holandii, po raz pierwszy w historii, dzieci z klas robotniczych mogły pójść na uniwersytety.... tak więc nie tyle poradnictwo kariery, co właśnie poradnictwo edukacyjne stało się przedmiotem debat politycznych....kwestią było, jak dać tym dzieciom wystarczająco dużo informacji by mogły radzić sobie na uniwersytetach.... widzisz więc, że wszystko dotyczyło dostarczania odpowiednich informacji o możliwościach edukacyjnych.... nic więcej... absolutnie nic więcej.... debaty polityczne dotyczyły informacji o możliwościach edukacyjnych mieliśmy więc też wtedy.... hmm... jak to powiedzieć.... mieliśmy wtedy jakby dwie ścieżki: pierwsza: komercyjna – wiesz... biznesowa – całkowicie zdominowana przez psychologów... mam na myśli ogromną ilość prywatnych biur doradczych ... i szkoły..... Wyobraź sobie, że w tamtym czasie nauczyciele nagle zostawali doradcami.... zupełnie **nagle**, (wyraźne podkreślenie słowa) bez przygotowania.... i musieli mieć 5 lub 7 godzin poradnictwa.... wszystko w szkołach polegało na dostarczaniu informacji.... ale nie o rynku pracy, ale o edukacji: wiesz: co zrobić, jak się zachowywać, jakie są wymagania edukacyjne na poszczególnych poziomach edukacji itd. innymi słowy wierzono wtedy, że dobry wybór to wybór świadomy, podjęty na podstawie informacji (ang. *informed choice*) (...)*

⁶⁸⁸ F. Meijers, *The effects...*, op. cit., s. 132

⁶⁸⁹ Commission of European Communities, *Vocational Guidance in Community Countries (1968-1970)*, Brussels, 1972, s. 5.

Z przytoczonej wypowiedzi wyraźnie wywnioskować można po pierwsze podkreślaną przeze mnie zwrotność relacji poradnictwo kariery-konteksty. Poradnictwo kariery (a ściślej poradnictwo edukacyjne) miało bowiem przyczyniać się do zmiany struktury wykształcenia holenderskiego społeczeństwa. Po drugie, respondent podkreślił wyraźną zmianę, jaka nastąpiła w podejściu do poradnictwa kariery w latach 60-tych. Zmiana ta miała charakter polityczny. Istotnym jest również, że w praktyce poradnictwa stosowane było podejście, które w polskim poradownictwie bliższe jest doradztwu (a ściślej – informacji zawodowej/edukacyjnej) niż poradnictwu.

W literaturze przedmiotu można przeczytać, że lata 60-te XX wieku były okresem, w którym w Holandii zarówno intensyfikowano działalność doradców w sektorze edukacji, dbano o dostępność informacji zawodowej, jak i przeznaczano coraz większą sumę pieniędzy na rozwój poradnictwa kariery w szkołach (z 2,6 mln. guldów holenderskich w roku 1968 do 6 mln. w roku 1970)⁶⁹⁰.

Ta swoista ekspansja poradnictwa kariery nie dotyczyła jednak tylko Holandii. Komisja Wspólnot Europejskich w raporcie podsumowującym rozwój poradnictwa kariery w latach 1968-1970 podkreśliła, iż wszystkie państwa członkowskie Wspólnoty w tym okresie podjęły następujące działania w zakresie rozwoju poradnictwa:

- „działania mające na celu zapewnienie poradnictwa nie tylko dla uczniów, lecz również innych grup społecznych,
- szersze działania informacyjne dostosowane do potrzeb różnych grup społecznych,
- zadbano o jakość poradnictwa (o większą ilość szczegółowych ocen i szczegółowych porad),
- działania mające na celu zarówno wyższe finansowanie, jak i rozwój technicznego wsparcia dla doradców, w tym działania mające na celu lepsze wykształcenie doradców pracujących w sektorze szkolnictwa,
- poprawiono metody pracy doradców. Poradnictwo stało się częścią edukacji,
- działania mające na celu współpracę i wymianę doświadczeń pomiędzy członkami Wspólnoty”⁶⁹¹.

⁶⁹⁰ *Ibidem*, s. 3.

⁶⁹¹ *Ibidem*, s. 6.

Lata 70-te XX wieku dla poradnictwa kariery wiązały się głównie z jego ekspansją w sektorze rynku pracy⁶⁹² oraz zmianą głównego celu, jaki poradnictwu kariery przyświecał.

Ten okres w historii Holandii wiąże się z mającym znaczenie dla rynku pracy kryzysem ekonomicznym i złym prosperowaniem holenderskiej gospodarki. L. Delsen podkreśla, że zły – w porównaniu z innymi krajami – stan rozwoju gospodarki spowodowany był dwoma kryzysami paliwowymi (w roku 1973 oraz 1979/1980)⁶⁹³. W poprzednim rozdziale wskazałam, że holenderska gospodarka w dużej mierze opiera się na rafinacji ropy naftowej. Kryzys paliwowy w latach 70-tych dość poważnie wpłynął więc na funkcjonowanie holenderskiego rynku pracy. W jego wyniku zarówno wzrosło w Holandii bezrobocie (do 11,4% w 1982 roku, przy czym 60% osób bezrobotnych było osobami bezrobotnymi długotrwale)⁶⁹⁴, jak i wzrosła liczba osób, które pracują poniżej swoich kwalifikacji⁶⁹⁵.

Efektem kryzysu była również wspomniana już wzrastająca rola poradnictwa kariery w sektorze rynku pracy. Stało się ono jednym z instrumentów wspierania osób bezrobotnych oraz instrumentów reintegracji społecznej⁶⁹⁶. W roku 1973 w Holandii istniało „111 biur doradczych (3 miejskie, 8 rzymskokatolickich, 14 protestanckich, 46 biur zatrudnienia i 40 finansowanych przez inne organizacje niż Ministerstwo Pracy)”. Z usług tych biur korzystało wówczas 132 947 osób⁶⁹⁷.

Najbardziej ogólnym celem poradnictwa kariery, jaki wówczas pojawił się w Holandii, było przyczynienie się do rozwoju społeczeństwa merytokratycznego⁶⁹⁸.

W latach 80-tych w Holandii dość wyraźnie wzrosła liczba szkolnych „decanen”. Sytuację poradnictwa kariery w latach 80-tych ten sam respondent opisał w następujący sposób:

(...) na początku lat 80-tych gwałtownie wzrosła nam liczba „schooldecanen”. Było ich setki.... po 2-3 w jednej szkole.... inni też byli, ale „decanen” przewyższali ich wszystkich liczbą... większość z nich była nauczycielami, ale kompletnie nieprzygotowanymi do pracy jako doradcy.... to, co robili, to było

⁶⁹² G. Noordzij, *op. cit.*, 2013, s. 10.

⁶⁹³ L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.*, s. 1

⁶⁹⁴ *Ibidem*, s. 2.

⁶⁹⁵ R. Batenburg, M. de Witte, *Underemployment in the Netherlands: How the Dutch 'Poldermodel' Failed to Close the Education-Jobs Gap*, „Work Employment Society”, Vol. 15, No. 1, 2001, s. 73- 94.

⁶⁹⁶ G. Noordzij, *op. cit.*, s. 10.

⁶⁹⁷ Commission of the European Communities, *Educational...*, *op. cit.*, s. 125.

⁶⁹⁸ F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*

nadal udzielanie informacji.... no wiesz.... to taki... „medyczny model”.... „Dekanen” pytali uczniów: co chcesz robić? To i to? dobrze, w takim razie zrób to i to i pod żadnym pozorem nie rób czegoś innego.... całe poradnictwo tamtego czasu to.... dawanie informacji i wskazówek... ale z drugiej strony mieliśmy też w Holandii doradców w sektorze rynku pracy. Ci z kolei byli lepiej przygotowani do swojej pracy... u nich właściwie było już poradnictwo – no, może nie w pełni... ale bardziej niż w systemie oświaty... Doradcy w sektorze rynku pracy musieli być lepiej przygotowani, ponieważ często pracowali z ludźmi, którzy w ogóle nie spełniali żadnych wymogów rynku pracy... no wiesz... z ludźmi marginalizowanymi, którzy wcale nie mówią po holendersku, nie są wykształceni, nie piszą w żadnym języku, nie czytają, mają problem z alkoholem i.... hmmm.... z socjologicznego punktu widzenia od dawna stanowili grupę wysokiego ryzyka (...)

Z przytoczonego fragmentu wywiadu wyraźnie wynika, że lata 80-te XX wieku były okresem, w którym ugruntował się podział na resorty dostarczające usług poradnictwa kariery. Raport złożony organizacji Cedefop autorstwa Berta de Vriesa wyraźnie potwierdza podkreślaną przez osobę udzielającą mi wywiadu tendencję do różnicowania form i podejść w poradnictwie edukacyjnym i poradnictwie zawodowym. Zdaniem autora w latach 80-tych poradnictwo zawodowe zapewniane było tylko przez instytucje rynku pracy, natomiast poradnictwo edukacyjne przez szkoły⁶⁹⁹.

Podaną przez osobę udzielającą mi wywiadu informację warto jednak rozszerzyć i wskazać, że w tym okresie powstawały również międzyministerialne organizacje, mające na celu współpracę i koordynację działań w zakresie poradnictwa, takie, jak np. Międzyministerialna Grupa Koordynująca Poradnictwo Kariery i Informację Zawodową (ang. *Inter-Ministerial Steering Group on Careers Guidance and Information*) lub Holenderska Rada ds. Informacji Zawodowej (ang. *the Netherlands Council for Careers Information Events*; nid. hol. *NRB*)⁷⁰⁰. W roku 1986 powstało również Centrum Badawcze Edukacji i Rynku Pracy (ang. *Research Centre for Education and the Labour Market*, nid. hol. *ROA*), które zaprojektowało System Informacji o Edukacji i Rynku Pracy. System ten służyć miał pomocą osobom, które podejmują decyzje zawodowe. W

⁶⁹⁹ B. de Vries, *Educational and Vocational Guidance for the Long-term Unemployed in the Netherlands*, Cedefop, Berlin 1989, s. 12.

⁷⁰⁰ Commission of the European Communities, *Educational...*, *op. cit.*, s. 126.

latach 90-tych z systemu, dostarczanego na płytach DVD, korzystało National Career Guidance Information Centre (nid. hol. LDC), rozprowadzając go w szkołach i instytucjach rynku pracy⁷⁰¹. Centrum ROA istnieje do dziś i wciąż prowadzi badania rynku pracy, karier edukacyjnych i zawodowych oraz szkoleń i zatrudnienia⁷⁰².

M.in. w wyniku podejmowanej pomiędzy ministerstwami współpracy, w każdej prowincji w latach 80-tych powstały centra, których celem było łączenie edukacji z rynkiem pracy, tzw. CAO (ang. *Education-Employment Liaison Centres*). Centra te były przestrzenią wymiany myśli, doświadczeń, dyskusji i współpracy pomiędzy wszystkimi lokalnymi organizacjami podejmującymi działania w zakresie edukacji i rynku pracy (szkołami, lokalnymi pracodawcami, lokalnymi instytucjami rządowymi, innymi instytucjami zajmującymi się poradnictwem kariery)⁷⁰³.

Podobną rolę pełniło również holenderskie stowarzyszenie nauczycieli zajmujących się poradnictwem kariery (ang. *the Netherlands Association of Careers Teachers*; nid. hol. NVS)⁷⁰⁴ oraz Stowarzyszenie Agencji Poradnictwa Zawodowego (ang. *the Association of Vocational Guidance Agencies*; nid. hol. VBI). Dodatkowo, wiele z holenderskich miast wyznaczało swoje własne rady zajmujące się poradnictwem kariery. Jako przykład posłużyć może Rada ds. Kariery Miasta Amsterdam, działająca w latach 1958-1994 (nid. hol. *Amsterdamse Raad voor de Beroepskeuze*)⁷⁰⁵. Warto zauważyć, jak sędzę, że działalność tych instytucji jest kolejnym przykładem odzwierciedlenia intensywnych reguł strukturacji (np. kultury konsensusu, pragmatyzmu itd.).

W zacytowanym powyżej fragmencie wywiadu osoba udzielająca wywiadu zwróciła również (kolejny raz) uwagę na problem przygotowania merytorycznego szkolnych doradców w Holandii. W latach 80-tych doradcy ci kształceni byli w wyższych szkołach zawodowych, wybierając profil, który Berndt-Joachim Ertelt określił profilem „pośrednictwa pracy” (nid. hol. AV) lub „poradnictwa zawodowego” (nid. hol. BB), a nauka trwała 4 lata⁷⁰⁶. Dodać jednak należy, że kadra nauczycielska

⁷⁰¹ H. Heijke, *Labour Market Information for Educational Investments*, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht, 1996, s. 2.

⁷⁰² <http://www.roa.unimaas.nl/>

⁷⁰³ Commission of the European Communities, *Educational...*, *op. cit.*, s. 137.

⁷⁰⁴ Wspomniana instytucja powstała w latach 50-tych XX wieku.

⁷⁰⁵ <https://stadsarchief.amsterdam.nl/archieven/archiefbank/overzicht/5404av.html> (data dostępu: 15.06.2013).

⁷⁰⁶ B.-J. Ertelt, *Kształcenie specjalistów w zakresie poradnictwa pracy w przekroju międzynarodowym* [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradnictwo we współczesnym społeczeństwie. Poradnictwo wobec złożoności problemów człowieka i świata*, Vol. 1, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1990, s. 288.

przechodziła tylko szkolenia z zakresu poradnictwa (ok. 45 dni w ciągu 2 lat, 1 dzień w tygodniu)⁷⁰⁷. O kształceniu doradców w latach 80-tych i początkach lat 90-tych inna z osób udzielających mi wywiadów (pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki) wypowiedziała następujące zdanie:

(...) w latach 80-tych jeszcze mieliśmy całkiem dobry system kształcenia doradców... porównując do obecnego.... byliśmy jakoś lepiej wykształceni.... (...)

Powyższą opinię przytoczyłam by wskazać, że opisywany przeze mnie w dalszej części pracy problem kształcenia doradców ma swoje źródła niemalże u początków rozwoju poradnictwa kariery w tym kraju. Powyższa wypowiedź sugeruje bowiem, że współczesny system kształcenia doradców wydaje się być jeszcze mniej efektywny.

Osobnego komentarza wymaga również przytoczona na stronie 169 wypowiedź badacza poradnictwa kariery, dotycząca „innych” doradców w szkołach. Frits Spoek wskazuje, że w latach 80-tych „schooldekanen” byli tylko jednym z elementów systemu wsparcia ucznia w szkole. System, ogólnie stwarzający możliwość korzystania z usług zewnętrznych instytucji, składał się z następujących osób/ról/instytucji:

- mentorzy, których rolą było zarówno wspieranie ucznia w problemach szkolnych, jak i problemach poważniejszych/życiowych,
- szkolni doradcy, zadaniem których było udzielanie profesjonalnego wsparcia psychologicznego, raczej nie powiązanego z edukacją i życiem zawodowym,
- zewnętrzne wobec systemu edukacji biura prywatne, wspomniana już organizacja Cito, Regionalne Agencje Praktyk Zawodowych (nid. hol. ROL), Agencje Zatrudnienia oraz „Dekanen” pracujący w szkolnictwie wyższym oraz w innych szkołach⁷⁰⁸.

W tym okresie w szkołach średnich II stopnia funkcjonował również jeden program kształcenia, którego poradnictwo kariery było integralną częścią (tzw. KMBO). Uczniowie mogli wybierać, czy 18 godzin ze swojego tygodniowego programu chcą odbywać w module przygotowania zawodowego, czy też w module orientacji zawodowej. Modułowi temu wyznaczano dwa cele:

- orientacja zawodowa (uczniowie rozwijali swoją wiedzę o zawodach i rynku pracy oraz poznawali swoje własne predyspozycje i umiejętności zawodowe),

⁷⁰⁷ Commission of the European Communities, *Educational...*, op. cit., s. 157.

⁷⁰⁸ F. Spoek, *Careers guidance in the Netherlands. Report*, EDRS Price, 1990, s. 4.

- „łączenie” ucznia ze światem pracy i społeczeństwem (ang. *linking*)⁷⁰⁹.

Ta opcja kształcenia dostępna była w 53 szkołach i od 1982 roku włączona była w rządowy program mający na celu poprawę sytuacji młodych ludzi na rynku pracy oraz zlikwidowanie rozdziewku pomiędzy systemem edukacji a rynkiem pracy (program pod angielską nazwą *Youth Work Plan*)⁷¹⁰. Próby włączania poradnictwa kariery w program kształcenia stały się od lat 80-tych jedną z cech działań podejmowanych w zakresie poradnictwa. Do tej problematyki powrócę w dalszej części tekstu.

Warto również, jak sądzę, odnieść się do komentarza badacza poradnictwa dotyczącego osób, które „nie spełniały żadnych wymogów rynku pracy” z powodów przez niego wymienionych. Jest prawdopodobne, iż problem osób niepotrafiących czytać, pisać i mówić w języku holenderskim może być powiązany z przytaczanym przez P. Matusz-Protasiewicz faktem, iż w latach 70-tych i 80-tych XX wieku w Holandii dokonywano procesów łączenia rodzin imigranckich (imigrantów przybyłych do Holandii w okresie dekolonizacji oraz w okresie migracji zarobkowej z lat 50-tych i 60-tych)⁷¹¹. W wyniku tych procesów liczba imigrantów spoza krajów rozwiniętych wyraźnie zwiększyła się. W poprzednim rozdziale wskazałam, że miało to również znaczenie dla poradnictwa kariery. Wymuszało bowiem konieczność podejmowania działań w celu ich integracji ze społeczeństwem i zwiększenia ich udziału w rynku pracy. Często bowiem to właśnie oni pozostawali osobami bezrobotnymi.

Osobami, które „nie spełniały żadnych wymogów rynku pracy” były wówczas także osoby przedwcześnie opuszczające system edukacji. W zależności od typu szkoły, w Holandii odpad szkolny sięgał wówczas nawet 31,7% (rok szkolny 1982/1983)⁷¹². Nie uzyskujące odpowiednich kwalifikacji osoby odpadające z systemu edukacji często również pozostawały osobami bezrobotnymi.

System wsparcia dla osób bezrobotnych w latach 80-tych był w Holandii relatywnie dobrze rozbudowany. Usługi poradnictwa zawodowego dla tej grupy osób zapewniane były przez:

⁷⁰⁹ Commission of the European Communities, *Educational...*, *op. cit.*, s. 132-134.

⁷¹⁰ *Ibidem*.

⁷¹¹ P. Matusz-Protasiewicz, *op. cit.*, s. 20-50.

⁷¹² Commission of the European Communities, *Educational...*, *op. cit.*, s. 132.

- instytucje publiczne (Lokalne Biura Zatrudnienia), w których jeden lub więcej pracowników był specjalistą w zakresie poradnictwa kariery, w tym także poradnictwa kariery dla osób niepełnosprawnych⁷¹³,
- instytucje prywatne (miały one możliwość otrzymywania wsparcia finansowego z budżetów zarówno Ministerstwa ds. Spraw Socjalnych i Zatrudnienia, jak i ówczesnego Ministerstwa Edukacji i Nauki w formie grantów. W ramach grantów finansowanych przez Ministerstwa dostarczały usługi poradnictwa zawodowego osobom, które były bezrobotne długotrwale, lecz mniej niż trzy lata),
- Regionalne Rady ds. Systemu Praktyk (ang. *Regional Boards for Apprenticeship System*) (Rady te istniały, co należy podkreślić, ponieważ w tamtym czasie w Holandii system kształcenia zawodowego dzielony był na system szkolny oraz system praktyk/stażów)⁷¹⁴,
- Centra wspierające kobiety, które chcą wejść/powrócić na rynek pracy (ang. *Women and Work Centres*),
- Rejonowe Centra Edukacji (ang. *Area Education Centres*, nid. hol. REC), finansowane z budżetu Ministerstwa Edukacji i Nauki i wprowadzone jako forma wspierająca edukację dorosłych⁷¹⁵.

Dorosła osoba bezrobotna bezpłatne usługi poradnictwa otrzymać mogła wtedy, gdy Biuro Zatrudnienia uznało, że skorzystanie z usług doradcy jest niezbędne. Niewiele osób decydowało się korzystać z prywatnych biur doradczych⁷¹⁶. Koszt takiej usługi w latach 80-tych to ok. 150-300 guldenów holenderskich⁷¹⁷. Widać więc, że pomimo wspomnianego już gwałtownego rozwoju prywatnych instytucji oferujących usługi poradnictwa kariery, ich znaczenie społeczne wzrosło w niewielkim stopniu. Prywatne usługi doradcze oferowane były wówczas, jak podkreśliła osoba udzielająca mi wywiadu (badacz poradnictwa kariery) przez:

⁷¹³ Commission of the European Communities, *Educational...*, *op. cit.*, s. 153.

⁷¹⁴ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.*, s. 40-42.

⁷¹⁵ B. de Vries, *op. cit.*, s. 13-19.

⁷¹⁶ F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*, s. 133.

⁷¹⁷ Commission of the European Communities, *Educational...*, *op. cit.*, s. 153.

(...) tysiące małych firm, w których pracowali psychologowie.... jeden lub 2 do 4 oni byli dobrze wykwalifikowani w robieniu testów... i to właściwie było ich główne podejście... wykonywanie testów (...)

Fakt, że prywatne biura doradcze mogły być dofinansowywane przez państwo przyczynił się do ogromnej zmiany w podejściu do poradnictwa kariery, jaka nastąpiła w latach 90-tych XX wieku.

W roku 1990 holenderskie Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz Ministerstwo ds. Socjalnych i Zatrudnienia wydały wspólny dokument, w którym wyraźnie podkreślono, że zmiany w obrębie współczesnych społeczeństw zmierzają w kierunku, w którym poszczególne jednostki zobowiązane będą wziąć pełną odpowiedzialność za swoje życie zawodowe. W związku z tym wzrasta rola i znaczenie poradnictwa kariery⁷¹⁸. Ponieważ zaś finansowanie usług doradczych przez rząd jest zbyt drogie, w Holandii poradnictwo kariery zostało urynkowione, zdecentralizowane, częściowo sprywatyzowane i zderegulowane. Wymienione procesy dotyczyły również i innych sfer życia społecznego (np. systemu zabezpieczeń i pomocy społecznej) i były odpowiedzią po pierwsze na wspomniane już porozumienie Wassenaar (z 1982 roku). Po drugie stanowiły odpowiedź na rosnącą w Holandii inflację. Po trzecie zaś procesy te związane były z planowanym wówczas w Holandii zwiększeniem udziału obywateli w rynku pracy⁷¹⁹. Wiązały się również z stopniowym wzrostem znaczenia polityki neoliberalnej na świecie⁷²⁰.

W roku 1991 zarówno szkoły, jak i lokalne biura zatrudnienia zostały formalnie zobowiązane do prowadzenia swojej własnej polityki poradnictwa kariery⁷²¹. Stały się zatem w pełni odpowiedzialne za to, w jaki sposób poradnictwo kariery jest w nich organizowane, w tym również za jakość prowadzonego w nich poradnictwa. Zmienił się również sposób finansowania usług poradnictwa przez rząd. Dotychczas finansowane bezpośrednio ze środków publicznych niezależne (a w niektórych przypadkach również i prywatne) instytucje poradnictwa kariery, środki finansowe – stopniowo - otrzymywać mogły tylko bezpośrednio od szkół i instytucji rynku pracy, które z ich usług chciały

⁷¹⁸ F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*, s. 134.

⁷¹⁹ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.*, s. 33.

⁷²⁰ A. Saad-Filho, D. Johnston, *op. cit.*; E. Potulicka, J. Rutkowiak, *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.

⁷²¹ F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*, s. 133.

skorzystać⁷²². Stworzony został, jak określił tę sytuację Frans Meijers, „quasi rynek” usług doradczych⁷²³. Proces ten określa się urynkowaniem, ponieważ jednocześnie zarówno szkoły, jak i służby zatrudnienia (ang. *employment service*) mogły podjąć decyzję, iż poradnictwo kariery będzie dostarczane wewnątrz instytucji. Mogły zatem zrezygnować z usług niezależnych instytucji doradczych AOB (lub innych). Dla instytucji dostarczających usługi poradnictwa oznaczało to z kolei konkurencję i swoistą „walkę” o klientów. O instytucjach AOB piszę poniżej.

Rok 1991 przyniósł zatem również zmiany organizacyjne w resorcie pracy. Jittie Brandsma i Richard Noonan podają, że „choć wciąż finansowane przez Ministerstwo ds. Spraw Społecznych i Zatrudnienia, służby zatrudnienia (...) stały się autonomiczne, podzielone na 28 regionalnych oddziałów (nid. hol. *RBA* – przyp. A. B.). Każdy regionalny oddział był trójstronny”⁷²⁴. Trójstronność oznacza, iż współpracowały w nim związki zawodowe, lokalni pracodawcy oraz regionalne władze. Razem instytucje RBA tworzyły Centralną Radę Zatrudnienia (ang. *the Central Employment Board*; nid. hol. *CBA*). W roku 1997 – z powodu krytyki wprowadzonej reformy i sprzeciwu partnerów społecznych – dokonano kolejnej reformy, zmniejszając liczbę regionalnych służb zatrudnienia (RBA). W roku 1998 utworzono również CWI (ang. *Centres for work and income*), które stało się instytucją łączącą sektor rynku pracy z sektorem zabezpieczeń społecznych⁷²⁵. Do centrów CWI powrócę jeszcze w dalszej części tekstu.

W 1993 roku wspomniane centra CAO (nid. hol. *Contactcentra voor Onderwijs en Arbeid*), niektóre instytucje prywatne oraz Regionalne Rady ds. Systemu Praktyk połączono w 16 regionalnych centrów doradczych AOB (ang. *Advice Offices for Education and Occupation*)⁷²⁶. Z usług tych instytucji korzystać mogły zarówno instytucje rynku pracy, jak i szkoły. Oferowały one również usługi dla indywidualnych klientów oraz lokalnych instytucji rządowych. To właśnie te instytucje w dużej mierze rywalizować musiały o klientów. Ponieważ, jak wspomniałam, środki finansowe dla tych instytucji wycofywane były stopniowo, stopniowo też malała liczba tych instytucji (z 16 w roku 1993 do 4 w roku 2001)⁷²⁷. Oznacza to, że również dla indywidualnych klientów dostępność usług poradnictwa kariery zmniejszała się.

⁷²² *Ibidem*, s. 131–149.

⁷²³ *Ibidem*.

⁷²⁴ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.*, s. 36.

⁷²⁵ *Ibidem*, s. 36.

⁷²⁶ F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*, s. 136.

⁷²⁷ *Ibidem*, s. 140–141.

Dla strukturacji współczesnego systemu poradnictwa kariery ogromne znaczenie ma również rok 1996. W roku tym, na mocy ustawy o kształceniu dorosłych i kształceniu zawodowym⁷²⁸ (nid. hol. *Wet Educatie en Beroepsonderwijs*, WEB) powstały również wspomniane już w części dotyczącej systemu edukacji w Holandii centra edukacyjne ROC (ang. *Regional training centres*, nid.hol. ROC). Większość z centrów ROC oferuje również usługi poradnictwa kariery. Ponieważ często to centra ROC zapewniają kształcenie na poziomie szkół MBO (a także VMBO oraz kształcenie zawodowe dla dorosłych), w ich obrębie funkcjonuje także poradnictwo finansowane przez obecne Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki. W połowie lat 90-tych do centrów ROC (oraz innych instytucji edukacyjnych) wprowadzono koncepcję, mającą na celu swoistą integrację poradnictwa z kształceniem zawodowym, pod angielską nazwą *Career Exploration and Guidance* (CEG). Wedle tej koncepcji wszyscy nauczyciele odpowiedzialni są za udzielanie wsparcia uczniom w procesie rozwoju kariery. Uczniowie zaś powinni odgrywać bardziej aktywną rolę w procesie uczenia się i poznawania wybranego przez siebie zawodu⁷²⁹. Więcej piszę o tym w dalszej części tekstu.

Ponieważ centra ROC odpowiedzialne są także za część realizacji procesów nadawania obywatelstwa⁷³⁰, poradnictwo kariery w tych instytucjach finansowane jest również przez Służby ds. Imigracji i Nadawania Obywatelstwa oraz indywidualnych klientów (w tym imigrantów, którzy zobowiązani są opłacać procedurę nadawania obywatelstwa i kursy integracji społecznej)⁷³¹. Szerzej o centrach ROC piszę w dalszej części tekstu, ponieważ do dnia dzisiejszego są one ważnym podmiotem dostarczającym usługi poradnictwa kariery różnym grupom społecznym.

Reformy wprowadzone w Holandii w latach 90-tych XX uznać można za reformy o charakterze neoliberalnym. Obejmowały one bowiem „klasyczne” reformy neoliberalne: urynkowienie, dencentralizację, deregulację oraz wprowadzenie zasady konkurencyjności⁷³². Specyficzne reguły praktyk społecznych opisane przeze mnie w poprzednim rozdziale sprawiły jednak, że ostatecznie w Holandii nie można uznać, że

⁷²⁸ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.*, s. 45.

⁷²⁹ A. Oomen, *Career Education, Information and Guidance in Secondary Education* [w:] P. van Deursen (ed.), *Career Guidance in the Netherlands 2007*, Euroguidance, The Netherlands, 's Hertogenbosch, 2007, s. 8.

⁷³⁰ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.*

⁷³¹ http://www.ind.nl/en/inbedrijf/actueel/Inburgeringsexamen_eis_verblijfsvergunning_onbepaaldetijd_voortgezet_verblijf.asp. (data dostępu: 18.05.2010).

⁷³² A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *op. cit.*

poradnictwo kariery jest w pełni u rynkowane. Szerzej piszę o tym w dalszej części pracy.

W tym miejscu dodam, że w Holandii już pod koniec lat 80-tych (i na początku lat 90-tych) kierunek, w jakim zmierza rząd holenderski w kwestii rozwoju poradnictwa kariery stał się przedmiotem debat społecznych. Wiele organizacji zajmujących się poradnictwem kariery oraz wielu badaczy poradnictwa wyrażało swoje zaniepokojenie lub nawet sprzeciw wobec planowanych reform⁷³³. Wspomniane już przeze mnie porozumienie Wassenaar z 1982 roku, uważane z jednej strony za wyraz kultury konsensusu, lecz z drugiej strony upoważniające holenderski rząd do podejmowania kroków i reform zorientowanych prorynkowo, dało jednak podwaliny i argumenty rządowi do reform ograniczających wydatki państwa.

Początek XXI wieku dla poradnictwa kariery oznaczał coraz większe jego u rynkowanie oraz wzrost znaczenia instytucji prywatnych. Raport Europejskiego Laboratorium Mobilności Zawodowej (ang. *European Job Mobility Laboratory*) z 2011 roku, dotyczący partnerstwa pomiędzy służbami zatrudnienia w krajach EU, wyraźnie wskazuje, iż „w obrębie Unii Europejskiej stopień włączenia prywatnych ‘dostawców’ usług związanych z rynkiem pracy (w tym poradnictwa kariery – przyp. A. B.) jest największy w Holandii”⁷³⁴.

Reformy z początku XXI wieku (choć również niektóre z reform z lat wcześniejszych) wprowadziły reguły strukturacji współczesnego poradnictwa kariery, stąd też zostaną przeze mnie opisane w następnym podrozdziale.

Analizując „historyczność” poradnictwa kariery w Holandii wskazać należy, że przedstawiony powyżej krótki „rys historyczny” uznać można za jeden z elementów „historyczności”, mianowicie zdarzenia społeczne. „Historyczność” wymaga głębszej analizy ich „sensu”.

Poradnictwo kariery w Holandii, jak można zauważyć, zrodziło się z powodów podobnych, jak w innych krajach⁷³⁵. Pierwsza faza rozwoju poradnictwa (do II wojny światowej) mocno dyktowana była istniejącym wówczas podziałem na filary społeczne, a więc odzwierciedlała wymienione przeze mnie reguły intensywne praktyk

⁷³³ Zob., np. Listy, zapytania oraz opinie wyrażane przez A.M.P. Knoersa, W.J.E. van de Watera do Onderwijsraad; 1992; listy i zapytania J. Wallage do tej samej rady; sprzeciwy organizacji prywatnych przeciwko wycofaniu środków finansowych (lub zmianie zasad finansowania) wysyłane do członków parlamentu holenderskiego przez The Netherlands Association of Vocational Guidance Agencies.

⁷³⁴ European Job Mobility Laboratory, *Partnerships among Employment Services*, Alphametrics Ltd., 2011, s. 5.

⁷³⁵ Zob. B. Wojtasik, *Podstawy...*, *op. cit.*; A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*

społecznych. To właśnie opisane w poprzednim rozdziale reguły sprawiły również, iż ogromną rolę w rozwoju poradnictwa kariery od samego początku kształtowania się tej praktyki społecznej pełniły zarówno instytucje prywatne, jak i sektor pozarządowy (w jego „klasycznym” rozumieniu – jako III sektor⁷³⁶. Rozróżnienie to wskazuję, ponieważ „sektor pozarządowy” w Holandii jest postrzegany i definiowany w odmienny sposób niż w Polsce, o czym piszę w dalszej części tekstu). „Kultura konsensusu” sprawiała bowiem, że płytkie reguły strukturacji (takie, jak zasady finansowania instytucji prywatnych przez poszczególne ministerstwa) od samego początku umożliwiały współpracę wielu instytucji i podmiotów. Poradnictwo kariery już w pierwszej fazie swojego rozwoju było więc swoistą praktyką „międzysektorową”, pomimo tego, że pierwsza faza zapoczątkowała również swoisty podział istniejący nie tylko w Holandii, jakim jest podział na poradnictwo kariery w sektorze (resorcie) prywatnym, sektorze rynku pracy i w sektorze edukacji. Współpraca międzysektorowa odbywała się na każdym poziomie organizacji systemu poradnictwa, choć, jak podaje F. Meijers, w rzeczywistości społecznej zdarzało się, iż pracownicy wszystkich instytucji wyrażali swoje niezadowolenie z istniejących jej form⁷³⁷.

Po II wojnie światowej intensywny rozwój poradnictwa kariery był jednocześnie okresem stopniowego ugruntowywania się jego pozycji. W tym okresie podejmowano wiele prób, by poradnictwo kariery zostało dostrzeżone na poziomie polityki społecznej. „Usytuowanie” poradnictwa kariery w okolicznościach społeczno-kulturowych i gospodarczych, takich jak reformy edukacyjne, kryzysy gospodarcze, szeroko rozumiana industrializacja itd. sprawiło, że z jednej strony poradnictwo kariery zaczęło być postrzegane jako ważny element życia społecznego, z drugiej zaś strony pełniło ono funkcję niejako „służebną” (podrzędną) wobec innych celów polityki społecznej i zazwyczaj było tylko jednym z elementów działań podejmowanych w innych celach (np. w resorcie pracy służyło ono znalezieniu zatrudnienia, w resorcie edukacji służyło z jednej strony zmianie struktury wykształcenia społeczeństwa holenderskiego, a z drugiej strony likwidowaniu rozdzwiku pomiędzy systemem edukacji i rynkiem pracy). Być może jest to odzwierciedleniem jednej z intensywnych reguł strukturacji praktyk społecznych, jaką jest pragmatyzm.

⁷³⁶ M. Marody, *Meandry instytucjonalizacji: dostosowanie Polski do Unii Europejskiej*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa, Kraków, 2002.

⁷³⁷ F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*, s. 140-141.

Lata 70-te, jak wspomniałam, zapoczątkowały również próby ulokowania poradnictwa kariery nie tylko w obrębie systemu edukacji, lecz również w obrębie programów kształcenia. Warto zauważyć, iż być może działania podejmowane w tych latach stanowiły swoiste „podwaliny” dla współczesnego postrzegania poradnictwa kariery raczej jako *career learning* (a więc jako całościowe uczenie się kompetencji niezbędnych w trakcie rozwoju kariery) niż wyodrębniania swoistych działań poradniczych. Szerzej piszę o tym w dalszej części tekstu. W tym miejscu dodam, iż dualny system kształcenia, w którym tak mocno akcentuje się znaczenie uczenia się poprzez pracę/praktykę, zdecydowanie sprzyja szerszemu rozumieniu poradnictwa kariery.

Najogólniej powiedzieć można, iż wszystkie działania podejmowane od momentu powstania poradnictwa kariery do lat 90-tych XX wielu sprawiły, że holenderski system określić można jako system elastyczny, umożliwiający współpracę wielu instytucji, wielosektorowy (wieloresortowy). Był on więc również systemem relatywnie skomplikowanym i rozbudowanym. Wielość instytucji i organizacji, które powiązane były z poradnictwem kariery nie ułatwia analiz jego rozwoju.

Pomimo swojego rozbudowania system ten, jak zaznaczały zarówno osoby udzielające mi wywiadów, jak i akcentuje się w literaturze przedmiotu⁷³⁸, nie spełniał oczekiwań i zadań przed nim stawianych. Niski procent osób korzystających z usług prywatnych instytucji doradczych⁷³⁹ świadczyć mógł również o relatywnie niskim znaczeniu poradnictwa kariery wśród potencjalnych odbiorców usług doradczych. Z kolei rola społeczna doradców, jak zauważa T. Dehue, związana była zarówno ze wspieraniem osób w obrębie sektora rynku pracy, pomocy społecznej, jak i instytucji biznesowych: „spotkanie w instytucji pomocy społecznej (ang. *welfare institution*) było w pełnej harmonii z oferowaniem usług w sektorze przemysłu (ang. *industrial sector*)”⁷⁴⁰. Szkolni „decanen”, jak wskazała Rada ds. Kariery Miasta Amsterdam (nid. *Amsterdamse Raad voor de Amsterdamse Raad voor de Beroepskeuze*) skupieni byli na poradnictwie edukacyjnym. Kwestia wyboru kariery pozostawała albo kwestią drugorzędną, albo wręcz marginalną⁷⁴¹.

Analizując „historyczność” poradnictwa kariery z punktu widzenia sposobu jego finansowania warto, jak sądzę, zauważyć, że najbardziej intensywny rozwój tej praktyki

⁷³⁸ H. M. Pere, *op. cit.*

⁷³⁹ F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*

⁷⁴⁰ T. Dehue, *op. cit.*, s. 344.

⁷⁴¹ Commission of the European Communities, *Educational...*, *op. cit.*, s. 144-145.

społecznej nastąpił wtedy, gdy była ona finansowana przez państwo. Lata 90-te XX wieku przyniosły zdecydowany regres w rozwoju poradnictwa oferowanego przez instytucje finansowane przez państwo. Wzrosło natomiast znaczenie prywatnych usług doradczych oraz znaczenie tych usług w obszarze HRD⁷⁴². 6 osób udzielających mi wywiadu (badacz poradnictwa kariery, osoby kształcące doradców kariery, pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki, pracownicy holenderskiego Euroguidance) podkreślało, że najbardziej ucierpiały na tym te jednostki, które poradnictwa kariery potrzebują najbardziej, a więc osoby z grup marginalizowanych społecznie.

Analizując historyczność poradnictwa kariery, której celem jest – parafrazując słowa A. Giddensa - analiza zdarzeń społecznych w celu ulepszania praktyk społecznych⁷⁴³ nie sposób nie stwierdzić, że przykład Holandii wskazuje, że reformy, których celem jest urynkowanie praktyk społecznych, nie sprzyjają ich rozwojowi, jeśli poprzez rozwój ten rozumiemy wzrastającą dostępność usług dla każdego obywatela, niezależnie od jego statusu społecznego i zamożności. Holandia, jak wskazuje wielu badaczy na świecie, nie jest w tym przypadku krajem wyjątkowym⁷⁴⁴.

Upadające centra doradcze AOB nie były zastępowane innymi instytucjami, które miałyby pełnić taką samą rolę, stąd też, w 2002 roku w raporcie OECD dotyczącym polityki poradnictwa kariery wskazano, iż Holandia, w przeciwieństwie do innych krajów europejskich, nie posiada zorganizowanego systemu i infrastruktury, która mogłaby wesprzeć rozwój poradnictwa⁷⁴⁵. Sytuację tę jedna z osób udzielających mi wywiadu (osoba prowadząca kursy dla doradców z systemu edukacji) opisała w następujący sposób:

(...) wstyd się przyznać, ale my chyba w Holandii naprawdę nie mamy takiej instytucji, do której każda przeciętna osoba mogłaby się udać i uzyskać poradę bez płacenia za nią.... A może inaczej: pewnie jakieś instytucje charytatywne są, ale... jak to powiedzieć.... tutaj musisz mieć specjalny status – ucznia, osoby bezrobotnej, niepełnosprawnej, najlepiej imigranta...albo twój własny szef musi ci za poradnictwo zapłacić. Tak jest przynajmniej na tyle, na ile ja się w tym orientuję (...)

⁷⁴² F. Meijers, *The effects...*, op. cit., s. 144-146.

⁷⁴³ A. Giddens, *Stanowienie...*, op. cit., s. 425.

⁷⁴⁴ Zob. E. Potulicka, *Pytania o skutki neoliberalizmu. Aspekt społeczny* [w:] E. Potulicka, J. Rutkowiak, op. cit., s. 323-337.

⁷⁴⁵ OECD, *OECD Review of Career Guidance Policies. Netherlands: Country Note*, 2002.

Powyższą opinię przytoczyłam by podkreślić, iż opisane przeze mnie reformy z lat 90-tych zdecydowanie sprawiły, że stało się ono środkiem reprodukcji systemu i stratyfikacji społecznej. Z drugiej jednak strony wzrost znaczenia instytucji prywatnych sprawił, iż ogromna część pracodawców zaczęła zapewniać usługi poradnictwa kariery swoim pracownikom⁷⁴⁶, nie tylko w sytuacji zmian kadrowych i zwolnień grupowych. Klientami jednej z organizacji prywatnych, w której prowadziłam badania, były zarówno instytucje rządowe, jak i niewielkie firmy, zatrudniające np. do 5 pracowników.

Nie oznacza to, że Holendrzy nie podejmują działań oraz debat społecznych, by sytuację braku ‘infrastruktury’ zmienić. Wspomniana przeze mnie debata rozpoczęta pod koniec lat 80-tych i kontynuowana właściwie do dziś, może być, jak sądzę, interpretowana jako kolejny przykład odzwierciedlania się intensywnych reguł strukturacji praktyk. Do takiego wniosku upoważnia mnie, jak sądzę, analiza treści korespondencji/uwag, jakie wówczas w stronę holenderskiego rządu kierowano. Uczestnicy tej debaty zarówno wyrażali bowiem obawę o wspólne dobro, jakim był wówczas rozwój poradnictwa kariery (odzwierciedlając tym samym – być może – regułę intensywną określoną przeze mnie jako „specyficzne poczucie wspólnotowości”), jak i zwracali uwagę na to, że holenderskie instytucje źle poradzą sobie funkcjonując na zasadach konkurencyjności, jeśli dotychczas kultura dominująca w Holandii była kulturą „wymuszającą” ich współpracę. Z tej perspektywy „sens” wprowadzonych reform (a zwłaszcza ich skutek) nie wydaje się być pro-rozwojowy. Reformy te dokonane bowiem zostały niejako „wbrew” holenderskiej kulturze.

Ponieważ jednak, jak wspomniałam, reformy z początku XXI wieku wyznaczają również współczesne reguły strukturacji poradnictwa kariery, przejdę teraz do ich opisu.

4.2. Reguły i zasoby procesu strukturacji jako założenia organizacji systemu poradnictwa

W rozdziale metodologicznym wyjaśniłam, iż w swojej pracy postanowiłam użyte w jej tytule założenia organizacji systemu poradnictwa przedstawić w nieco szerszym ich kontekście, używając kategorii i pojęć zaczerpniętych z teorii strukturacji.

⁷⁴⁶ M. Janssen, *Career guidance in the Netherlands at a glance* [w:] P. van Deursen (ed.), *Career Guidance in the Netherlands*, Euroguidance the Netherlands, ‘s-Hertogenbosch, 2006, s. 8.

Stąd też w tej części pracy skupię się na regułach i zasobach strukturacji systemu poradnictwa kariery w Holandii. Kierunek mojej interpretacji Giddensowskich reguł strukturacji praktyk społecznych został przeze mnie przedstawiony w rozdziale III, gdzie poprzez analizę reguł strukturacji starałam się wskazać pewne specyficzne dla społeczeństwa holenderskiego sposoby organizacji życia społecznego. Celem tej części pracy jest po pierwsze próba udzielenia odpowiedzi na jedno z pytań badawczych, dotyczące reguł (zasad), na jakich poradnictwo kariery w Holandii się rozwija. Po drugie, wskazanie reguł i zasobów strukturacji traktuję jako wskazanie jednego elementu dualności systemu poradnictwa. Dualność ta, jak wskazałam, jest sednem przyjętej przeze mnie teoretycznej perspektywy interpretacji badań własnych. Wskazanie reguł i zasobów jest więc jednocześnie jednym z ważniejszych etapów udzielenia odpowiedzi na 1 z dwóch głównych pytań badawczych, dotyczące strukturacji systemu poradnictwa.

W celu nadania swoistej ciągłości narracji, którą w poprzednim podrozdziale zakończyłam wskazując, iż niektóre reformy systemu poradnictwa z końca lat 90-tych oraz z początku XXI wieku wyznaczają współczesne reguły strukturacji praktyk społecznych rozpocznę od opisu reguł płytkich. Jako reguły wyrażone i dyskursywne mogą one być interpretowane jako dalszy etap „historyczności” poradnictwa kariery.

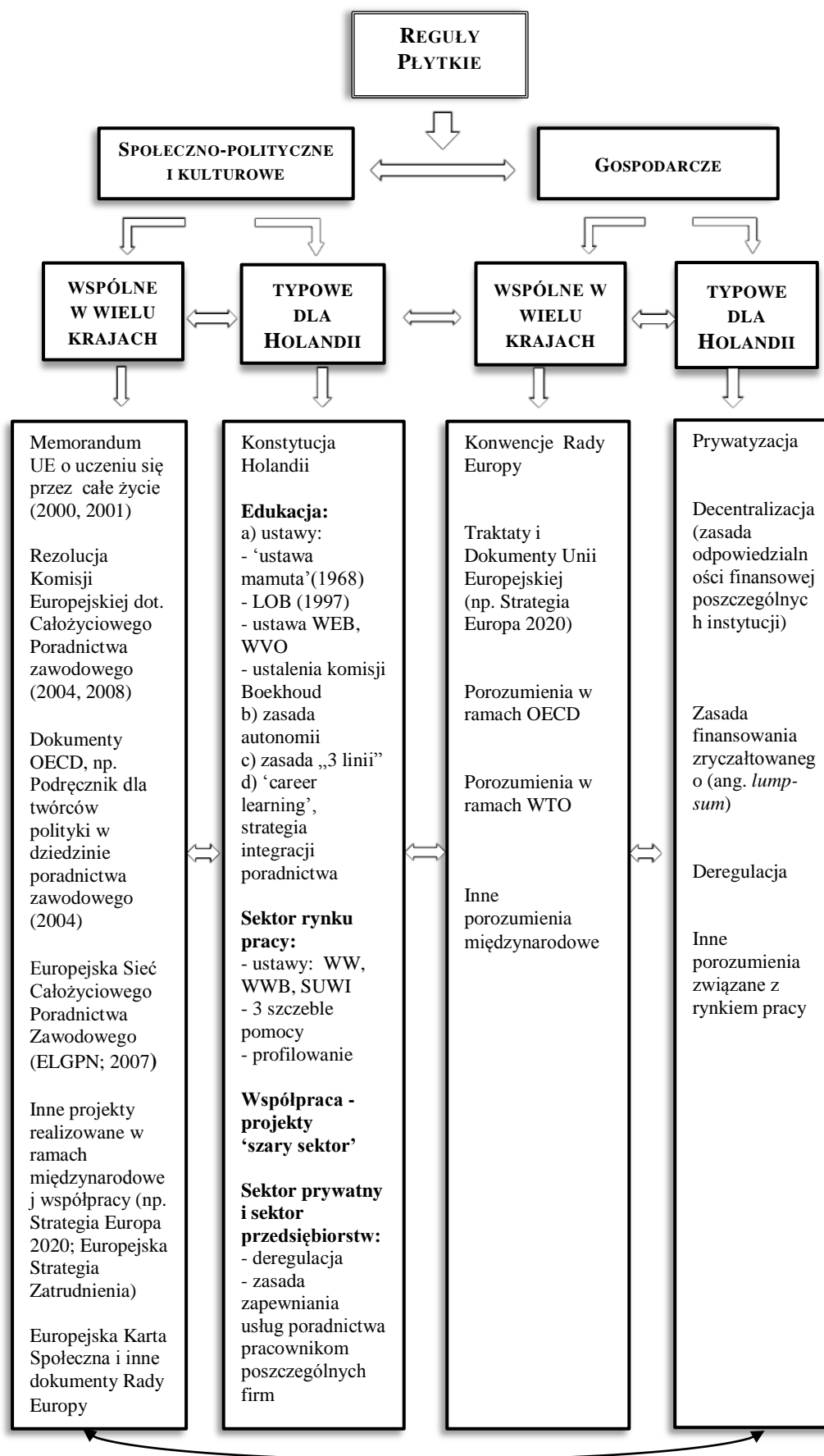
Taki porządek prezentacji, jak sądzę, może również ułatwiać późniejszą analizę reguł intensywnych, ograniczając potrzebę powtórzeń i dodatkowych wyjaśnień. Nie jest on, jak sądzę niezgodny z teorią strukturacji, ani nie zaprzecza treści rozdziału III. Opis reguł strukturacji w obu rozdziałach służy bowiem innemu celowi. W rozdziale III starałam się skupić na kulturowych „cechach” społeczeństwa holenderskiego i praktyk społecznych (a więc regułach intensywnych). W tym rozdziale ważne jest dla mnie podkreślenie znaczenia reguł płytkich, które, jak dalej postaram się wskazać, są również odzwierciedleniem reguł głębokich. Przejdę zatem do ich opisu.

4.2.1. Reguły płytkie strukturacji systemu poradnictwa kariery

Płytkie reguły strukturacji systemu poradnictwa kariery są regułami, które, jak wyjaśniałam zarówno w rozdziale metodologicznym, jak i rozdziale III, są „odzwierciedleniem” reguł intensywnych, a więc tych, które mogą być interpretowane jako reguły o charakterze kulturowym. Płytkie reguły strukturacji, jak wskazał A. Giddens, są szczególnym typem reguł, nabierającym „swoistych cech właśnie dlatego,

że zostały jawnie sformułowane”⁷⁴⁷. Punktem wyjścia identyfikacji reguł procesu strukturacji były dla mnie praktyki poradnictwa kariery, nie poszczególne jednostki. Wyróżniłam zatem następujące reguły płytkie:

⁷⁴⁷ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 60.



Rys. 7 Płytkie reguły strukturacji poradnictwa kariery w Holandii, źródło: opracowanie własne

Zanim przejdę do opisu reguł strukturacji systemu poradnictwa chciałabym zaznaczyć, iż mam świadomość tego, że reguły te nie są wystarczająco sklasyfikowane i uporządkowane. Zdaję sobie również sprawę z faktu, że będąc badaczem nie usytuowanym w strukturacji badanego systemu nie byłam w stanie zidentyfikować wszystkich istotnych reguł strukturacji. Celem moim było przedstawienie tych reguł, które zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w wypowiedziach osób udzielających mi wywiadów pojawiały się najczęściej. Fakt, że przedmiotem moich badań jest strukturacja całego systemu poradnictwa kariery nie pozwolił mi również na głębszą analizę poszczególnych sektorów/resortów, w których usytuowane jest poradnictwo kariery. Niemniej jednak, jak opisałam w rozdziale metodologicznym, moim kryterium doboru osób badanych był m.in. podział na sektory dostarczające usług poradnictwa. Stąd też opisywane poniżej reguły strukturacji dotyczą całości systemu. Tym samym dokonać musiałam wyboru reguł najistotniejszych. Przejdę teraz do ich opisu.

W swoim opisie nie chciałabym skupiać się na regułach wspólnych w wielu krajach i zaznaczyć tylko, że zgodnie ze wspomnianą już w rozdziale I klasyfikacją etapów zainteresowania poradnictwem kariery Unii Europejskiej, której dokonali A. G. Watts, Ronald G. Sultana i J. McCarthy reguły strukturacji, które wyznaczyłam obejmują etap 3, czyli wzrost znaczenia/rozszerzenie (ang. *elevation*)⁷⁴⁸. Nie oznacza to, iż wcześniejsze etapy rozwoju współpracy międzynarodowej w zakresie poradnictwa kariery nie mają znaczenia dla poradnictwa holenderskiego. Opis tego znaczenia mógłby być przedmiotem odrębnej pracy badawczej. W tej części pracy chciałabym skupić się na znaczeniu etapu 3 dla rozwoju holenderskiego poradnictwa.

Wzrost znaczenia i rozszerzenie współpracy międzynarodowej wiąże się głównie z tym, że poradnictwo kariery stało się aktywnością bardziej stymulowaną, dba się o poprawę jego jakości, wyznacza się mu nowe role oraz rozwija się nowe jego formy i metody⁷⁴⁹. Największe znaczenie ma fakt, że poradnictwo kariery jest postrzegane w kontekście całościowego uczenia się i w związku z tym powinno być dostępne „dla każdego człowieka w każdym momencie jego życia”⁷⁵⁰. Wiąże się to z podejmowaniem wysiłków mających na celu zwiększenie jego dostępności, ocenę jego

⁷⁴⁸ A. G. Watts, Ronald G. Sultana, John McCarthy, *The involvement of the European Union in career guidance policy: a brief history*, “International Journal for Educational and Vocational Guidance”, Volume 10, Issue 2, 2010, s. 89-107; M. Di Nubila, M. Chiara Vita Finzi, *The future of guidance and career counselling in Europe*, dostępne na: <http://www.inchiestaonline.it/scuola-e-universita/the-future-of-guidance-and-career-counselling-in-europe-2/> (data dostępu: 15. 06. 2013).

⁷⁴⁹ M. Di Nubila, M. Chiara Vita Finzi, *op. cit.*

⁷⁵⁰ OECD, *Career guidance...*, *op. cit.*

jakości, oraz prowadzeniem badań nad stanem jego rozwoju. Takie cele wyznacza sobie m.in. Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ang. *European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN*), której powstanie interpretować można jako swoiste „ukoronowanie” działań podejmowanych ostatnimi laty. W ramach sieci współpracują 23 państwa europejskie oraz reprezentanci najważniejszych instytucji związanych z poradnictwem kariery i edukacją, takich, jak Komisja Europejska, FEDORA (ang. *the European Forum for Student Guidance*), IAEVG (ang. *the International Association for Educational and Vocational Guidance*), ICCDP (*International Centre for Career Development and Public Policy*), Cedefop (*the European Centre for the Development of Vocational Training*) oraz ETF (ang. *European Training Foundation*)⁷⁵¹. Wśród krajów, które należą do ELGPN jest również Holandia.

Trzeci etap rozwoju współpracy międzynarodowej w zakresie poradnictwa kariery wiąże się w Holandii z podkreśleniem jego znaczenia i podejmowaniem działań, które są spójne z działaniami Komisji Europejskiej i ELGPN. W 2001 roku Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki powołało tzw. komisję Boekhoud, która zaakcentowała znaczenie poradnictwa nie tylko w procesie całozyciowego uczenia się, lecz również w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy⁷⁵². Była to swoista odpowiedź na działania UE w zakresie całozyciowego uczenia się i podkreślenia znaczenia poradnictwa kariery w tym procesie. Był to też pewien impuls dla rozwoju holenderskiego poradnictwa. Od tego momentu bowiem w Holandii podejmuje się wiele działań, by poradnictwo kariery było lepiej zintegrowane i rozwinięte. Stąd też w latach 2002-2006, w celu ogólnej poprawy jakości kształcenia przekazywano szkołom dodatkowe kwoty pieniężne, z których aż 40% mogło być przeznaczone na rozwój poradnictwa kariery⁷⁵³. O finansowaniu poradnictwa piszę w dalszej części tekstu. W tym miejscu wspominam o tym, by uwypuklić znaczenie reguł strukturacji wspólnych w wielu krajach dla strukturacji poradnictwa holenderskiego. Kierunek wyznaczany przez reguły widoczne również i w innych krajach jest też bowiem, częściowo, kierunkiem rozwoju poradnictwa w Holandii. Interpretując to zjawisko można by rzec, że poradnictwo kariery w Holandii podlega opisanym przeze mnie w rozdziale I tendencjom do ujednolicania, choć oczywiście wyraźnie należy zaznaczyć, iż

⁷⁵¹ European Lifelong Guidance Policy, *op. cit.*, s. 12-13.

⁷⁵² Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *De loopbaan centraal*, den Haag, 2001.

⁷⁵³ M. Jansen, *op. cit.*, s. 5.

współpraca międzynarodowa w zakresie poradnictwa kariery odbywa się na zasadach otwartej metody koordynacji⁷⁵⁴.

Opis reguł strukturacji typowych dla Holandii chciałabym rozpocząć od podkreślenia znaczenia konstytucji holenderskiej. Dla poradnictwa kariery znaczenie mają szczególnie artykuły podkreślające obowiązek państwa, jakim jest zapewnianie dostępu do edukacji i zabezpieczenia społecznego⁷⁵⁵, artykuły dotyczące wolności zrzeszania się⁷⁵⁶ oraz artykuły regulujące funkcjonowanie gmin, prowincji, okręgów wodnych i korporacji publicznych⁷⁵⁷. Wyznaczają one bowiem najbardziej podstawowe zasady organizacji kraju, zakres wolności obywateli oraz obowiązki państwa. Stąd też interpretowane być mogą jako najbardziej podstawowe reguły płytkie. Dają one podstawy do kształtowania się zarówno pozarządowego sektora poradnictwa kariery, jak i określają podstawowe zasady organizacji systemu edukacji oraz współpracy holenderskiego rządu z poszczególnymi prowincjami i gminami.

W dalszej części opisu reguł strukturacji wykorzystam przedstawiony na rys. 6 podział na sektory, w których poradnictwo jest usytuowane. Zdecydowałam się wyróżnić osobne reguły strukturacji praktyk dla poszczególnych sektorów, ponieważ, jak wspomniałam, w Holandii – co nie jest typowe tylko dla tego kraju – podział na różne sektory, w których poradnictwo kariery jest organizowane wciąż istnieje⁷⁵⁸. Każdy z sektorów jest również objęty innymi ustawami, stąd też wskazanie reguł strukturacji dla każdego z nich wydaje się niezbędne.

W sektorze edukacji niemalże najbardziej podstawową regułą strukturacji praktyk jest tzw. „ustawa mamuta” z 1968 roku (nid. hol. *Wet op het voortgezet onderwijs* – WVO), czyli ustawa o szkolnictwie średnim ogólnym i zawodowym. Osoby, które udzielały mi wywiadów wyjaśniły, iż ustawa ta „jest wielka jak mamut” (dotyczy zarówno szkolnictwa zawodowego, jak o ogólnego) i – współcześnie – „stara, jak mamut”. Stąd właśnie wywodzi się jej nazwa. To właśnie ta ustawa wprowadziła opisany w części dotyczącej historyczności poradnictwa kariery obowiązek wyznaczania przynajmniej jednego nauczyciela, który pełnić ma rolę „decaan”, czyli szkolnego doradcy kariery. Do momentu wprowadzenia w życie tej ustawy nie wszystkie szkoły takiego doradcę zatrudniały.

⁷⁵⁴ Por. E. Małuszyńska, B. Gruchman, *op. cit.*, s. 165-279; European Lifelong Guidance Policy, *op. cit.*, s. 12.

⁷⁵⁵ Art. 23, *Konstytucja Królestwa Holandii*, A. Głowacki, *op. cit.* 37-38.

⁷⁵⁶ Art. 8, *Konstytucja Królestwa Holandii*, A. Głowacki, *op. cit.*, s. 34.

⁷⁵⁷ Art. 123-136, *Konstytucja Królestwa Holandii*, A. Głowacki, *op. cit.*, s. 58-61.

⁷⁵⁸ M. Janssen, *op. cit.*, s. 5.

Choć ustawę tę uzupełnia wiele innych przepisów i rozporządzeń (np. z roku 1995⁷⁵⁹, 2000⁷⁶⁰), wciąż pozostaje ona swoistą podstawą organizacji poradnictwa kariery w sektorze edukacji. Podkreślić jednak należy, że od czasu jej wprowadzenia zmieniło się wiele zasad organizacyjnych, o czym piszę wskazując dalsze reguły strukturalizacji praktyk.

Jedna z osób udzielających mi wywiadu (badacz, pracownik APS, konsultant OECD) znaczenie „ustawy mamuta” opisała w następujący sposób:

(...) tak naprawdę to ustawa mamuta zapoczątkowała obowiązkowe poradnictwo w szkołach, ale ważna jest do dziś... nie dość, że wcześniej nie było prawa, które obligowałoby szkoły do wdrażania poradnictwa, to jeszcze dodać trzeba coś ważnego...zapisano to poradnictwo w prawie, bo nasze szkoły same tego chciały i podjęły taką inicjatywę.... w ustawie też zapisane było to, co dzieje się teraz.... wiesz, skupienie na praktyce poradnictwa. W pewien sposób nawet... sądzę, że tak można powiedzieć.... ustawa ta wyznaczyła nam kierunek rozwoju poradnictwa (...)

Przytoczona wypowiedź, jak sądzę, tylko podkreśla fakt, że „ustawa mamuta” może być zaliczona również i do współczesnych reguł strukturalizacji systemu. Jej znaczenie zostało bowiem mocno podkreślone przez osobę udzielającą mi wywiadu.

Na osobną uwagę zasługuje również fakt, że ustawa ta była swoistą odpowiedzią na potrzebę formalizacji istniejących już działań związanych z poradnictwem kariery, opisanych przeze mnie w podrozdziale dotyczącym historyczności poradnictwa. Z tej perspektywy – ponieważ według mojej rozmówczyni to szkoły podjęły inicjatywę tej formalizacji – może być postrzegana jako „oddolny” ruch edukacyjny.

W szkolnictwie podstawowym poradnictwo kariery nadal nie jest obowiązkowe. Ma to istotne konsekwencje dla organizacji poradnictwa w szkołach średnich I stopnia. Sprawia bowiem, że poradnictwo kariery jest w szkołach tych skupione na początkowym etapie edukacji. Wynika to ze specyfiki holenderskiego systemu edukacji, która sprawia, że dokonanie wyboru ścieżki kariery edukacyjnej (i zawodowej) jest

⁷⁵⁹ Zob. Eurydice, *Poradnictwo zawodowe w kształceniu obowiązkowym w Europie*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa, 2010, s. 89.

⁷⁶⁰ Zob. A. Oomen, *Career Education...*, *op. cit.*, s. 8.

relatywnie skomplikowane ze względu na wielość dostępnych ścieżek i opcji kształcenia⁷⁶¹, a wybór ten musi zostać dokonany w 12 roku życia ucznia.

W szkolnictwie wyższym, jak podkreślono w raporcie OECD z 2002 roku, choć zatrudnia się doradców (lub zewnętrzne instytucje, co zdarza się rzadziej)⁷⁶² dostępność poradnictwa kariery dla studentów jest wciąż ograniczona⁷⁶³. Obecnie Uniwersytety oraz Wyższe Szkoły Zawodowe (HBO) oferują zazwyczaj zarówno wsparcie w Biurach Karier (ang. *Career Offices*), wsparcie psychologów, coachów, jak i wsparcie w zakresie problemów materialnych. Np. Fontys University of Applied Sciences oferuje studentom pomoc w zakresie: rozwiązywania problemów osobistych, problemów związanych ze studiami, problemów związanych z karierą i życiem zawodowym. W związku z tym na uczelni oferowane są różnego rodzaju kursy mające na celu poprawę własnej samooceny, kursy radzenia sobie w sytuacjach trudnych, kursy dotyczące kompetencji studiowania itd. Możliwe jest także wyznaczenie indywidualnej ścieżki wsparcia/pomocy dla studenta⁷⁶⁴. Wydaje się zatem, że od ogłoszenia raportu OECD w roku 2002 w szkolnictwie wyższym rzeczywiście zadbano o zwiększenie dostępności poradnictwa dla studentów.

Wspomniane przepisy i rozporządzenia uzupełniające „ustawę mamuta” to m.in. wprowadzony w 1997 roku program „rozeznanie w karierze i poradnictwo”, CEG (ang. *Career Exploration and Guidance*, a przez niektórych badaczy opisywany jako CEIG, a więc *career education, information, guidance and counselling*)⁷⁶⁵. W języku holenderskim program ten funkcjonuje pod nazwą LOB (nid. hol. *loobaanoriëntatie en begeleiding*)⁷⁶⁶. Wedle holenderskiej interpretacji LOB, wszyscy nauczyciele stają się odpowiedzialni za wspieranie ucznia w procesie edukacyjnym (a więc w procesie rozwoju kariery). Szkoły powinny zatem stać się swoistym „centrum kariery”⁷⁶⁷. Od 1999 roku, w ramach LOB w szkołach średnich, na mocy wspomnianej już ustawy o szkolnictwie średnim (WVO, Art. 11c3,4) możliwe jest realizowanie programu kształcenia, w którym poradnictwo włączone jest w program nauczania. Program ten w

⁷⁶¹ I.Reubzaet, I. Romme, A. Geerstma, *op. cit.*

⁷⁶² M. Jansen, *op. cit.*, s. 8.

⁷⁶³ Oecd, *Oecd Review Of Career Guidance Policies Netherlands*. Country Note, 2002, s. 6.

⁷⁶⁴ Zob. np. <http://www.fontys.nl/studentenvoorzieningen/trainingen.en.evenementen.363636.htm> (data dostępu: 15. 05. 2012).

⁷⁶⁵ A. Oomen, M. van den Dungen, T. Pijls, J. Egelie, *Career development in the Netherlands. State of Play*, Euroguidance the Netherlands, ‘s Hertogenbosch, 2012, s. 21.

⁷⁶⁶ *Ibidem*, s. 21.

⁷⁶⁷ F. Meijers, *Career guidance, a complex learning process* [w:] M. Kuijpers, F. Meijers (eds.), *Career learning. Research and practice in education*, Euroguidance the Netherlands, ‘s Hertogenbosch, 2009, s. 8.

szkołach VMBO realizowany jest w ramach modułu wprowadzającego do kształcenia praktycznego (ang. *Practical Sector Orientation*, PSO)⁷⁶⁸. Jak podaje Annemarie Oomen, w roku 2004 70% wszystkich holenderskich szkół średnich I stopnia realizowało taki moduł kształcenia, przy czym w szkołach HAVO i VWO stosuje się dla niego odmienne nazwy (ang. *Practical Profile Orientation*)⁷⁶⁹. PSO oparty jest na następujących założeniach:

- aktywne uczenie się (nacisk kładziony jest na to, by uczniowie sami doświadczali pewnych sytuacji związanych z zawodem, w związku z czym wykorzystywane są aktywizujące metody nauczania, takie, jak dramy, gry dydaktyczne, symulacje itd. Jako przykład holenderskie biuro Euroguidance podaje „grę” w salon piękności, gdzie organizuje się najbardziej realistyczne warunki, w jakich pracują osoby zatrudnione w salonach lub symulacje prowadzenia warsztatu, gdzie naprawia się rowery itd.),
- nacisk kładziony jest na zdobywanie umiejętności niezbędnych w wybranym sektorze zawodowym,
- moduł ten powinien sprzyjać rozwojowi kompetencji kariery ucznia, stąd też nieustannie stymuluje się i rozwija (auto)refleksyjność uczniów poprzez zadawanie pytań związanych z karierą (np. Co jestem w stanie zrobić? Co chcę zrobić?, Jak czuję się w tej roli? itd.),
- moduł ten wdrażany jest albo jako dodatkowy przedmiot, albo jest włączany w nauczanie innych praktycznych przedmiotów. Może być też oddzielnym programem kształcenia. Decyzja, dotycząca zarówno rozpoczęcia realizowania PSO, jak i jego form jest zależna od szkoły. Z tego powodu, jak zauważyła A. Oomen, „nikt nie może powiedzieć: ‘PSO jest wdrażane tak i tak’”⁷⁷⁰.

Wspomniany fakt, iż LOB wprowadziło nowe zasady postrzegania tego, jak ucznia należy wspierać w procesie rozwoju kariery wiąże się z kolejną wyróżnioną przeze mnie regułą strukturacji praktyk, mianowicie „zasadą trzech linii”.

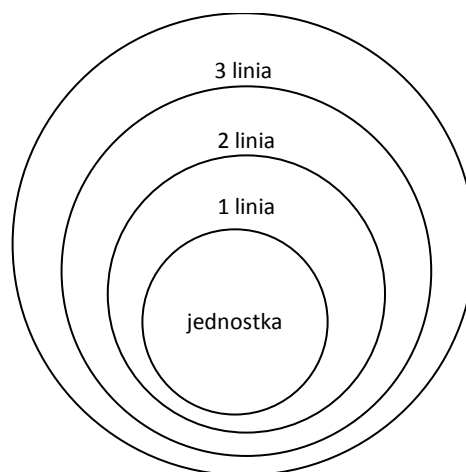
Zasada „trzech linii” opiera się na założeniu, iż w pewnym sensie każdy nauczyciel jest doradcą kariery. Każdego nauczyciela zadaniem jest bowiem, by sprawił

⁷⁶⁸ A. Oomen, *Career Exploration and Guidance (CEG) as a guiding principle for secondary education: Practical Sector Orientation (PSO)* [w:] P. van Deursen, M. Jansen (eds.), *Career Guidance in the Netherlands 2007*, op. cit., s. 13.

⁷⁶⁹ *Ibidem*, s. 14.

⁷⁷⁰ *Ibidem*, s. 14.

żeby uczniowie wierzyli, że są w stanie pokonać wszelkie trudności związane z procesem uczenia się oraz przygotowanie uczniów do tranzykcji ze szkoły do miejsca pracy⁷⁷¹. Schemat organizacji poradnictwa kariery w szkołach przedstawiam poniżej.



Rys. 8 Organizacja poradnictwa w szkołach holenderskich, źródło: M. Janssen, *Central Focus on Careers: a Concept Clarification* [w:] P. van Deursen, M. Jansen (eds.), *Career Guidance in the Netherlands*, op. cit., s. 19.

Zanim opiszę ten schemat dodam, iż jest to schemat organizacji poradnictwa w szkolnictwie średnim zawodowym. Mogą również zdarzać się szkoły, które dokładnie odwrotnie wyznaczają rolę szkolnego doradcy (decaan) i mentora⁷⁷².

„1 linią” wsparcia dla ucznia jest zawsze nauczyciel przedmiotu, który powinien po pierwsze sprzyjać rozwojowi kompetencji kariery (o których piszę w dalszej części tekstu), a po drugie wspierać ucznia we wszelkich problemach/decyzjach powiązanych z rozwojem kariery.

„2 linię” stanowią mentorzy lub tzw. *homeroom teachers*. Oznacza to, iż w wielu szkołach holenderskich wprowadzono program mentoringu, zwłaszcza w latach 1999-2002⁷⁷³. Mentoring, jak wskazuje F. Meijers, nie okazał się jednak na tyle satysfakcjonujący, by we wszystkich szkołach pozostał stałym programem wsparcia uczniów. Wśród powodów rezygnacji z mentoringu autor wymienia m.in. trudności na

⁷⁷¹ K. Vloet, *Building professional identities on the platform: Stories in dialog* [w:] J. van Swet, P. Ponte, B. Smit (eds.), *Postgraduate Programmes as Platform. A research-led Approach*, Sense Publishers, Rotterdam 2007, s. 69-82.

⁷⁷² A. Oomen, M. van den Dungen, T. Pijls, J. Egelie, op. cit., s. 21.

⁷⁷³ F. Meijers, *Mentoring in Dutch Careers Work. An unfulfilled promise*, The Career-Learning Network, 2009, dostępne na: www.hihohiho.com (data dostępu: 15. 04. 2010).

poziomie zarządzania programami, trudności na poziomie realizacji programów (po stronie mentorów, uczniów, organizatorów życia szkolnego), trudności z motywacją, brak teoretycznej podstawy pracy mentorów itd.⁷⁷⁴

Rezygnacja z mentoringu nie oznacza jednak, że w szkołach tych nie ma obecnie tzw. drugiej linii wsparcia dla ucznia, ani, że wsparcie to przestało być określane mentoringiem. Formalna rezygnacja niektórych szkół z programu mentoringu, nie zmieniła bowiem zasad wyznaczania niektórych ról⁷⁷⁵. W szkołach, które formalnie zrezygnowały z programu mentoringu „2 linię wsparcia” tworzą np. konsultanci kariery (*homeroom teachers* albo wciąż: mentorzy).

„3 linię” wsparcia w szkołach którą stanowią „decanen”, to znaczy szkolni doradcy. Choć nazwa ta wciąż funkcjonuje, zwłaszcza w obrębie kształcenia ogólnego, jak zauważyła jedna z osób, które udzieliły mi wywiadu (doradca szkolny, ROC) rola ‘decanen’ znacznie się zmieniła:

(...) nasza rola bardzo się zmieniła. Teraz jesteśmy właściwie wsparciem nie dla ucznia, ale dla mentora.... czasem też.... czasem też dla nauczyciela.... rozumiesz... to taka w sumie hierarchia... ja osobiście w tym roku szkolnym ani razu nie rozmawiałam z żadnym uczniem... bo nie wiem, czy wiesz... ale to wygląda tak:.... mentor może do mnie wysłać ucznia, jeśli sam nie potrafi znaleźć rozwiązania problemu... ale.... w zasadzie też może do mnie przyjść i to zdarza się najczęściej.... po jakieś materiały... wiesz... czasem niektórzy mentorzy przychodzą i pytają się, jak rozmawiać z uczniem o jego karierze.... albo żebym pomogła im i udzieliła jakichś informacji o szkole albo miejscu pracy... nie wiem... wszystko dotyczy edukacji.... nie jestem wcale pewna, czy mentorzy dają sobie radę w naszej szkole... hmmm... nie wiem... nie chcę być nie chcę jakoś oceniać... wiem, że się starają... ale ... co oni mogą wiedzieć o prawdziwym poradnictwie kariery.... (...)

Powyższa wypowiedź szkolnego doradcy – „decaan” - dokładnie wskazuje, jak w praktyce wygląda współpraca pomiędzy osobami wyznaczonymi, jako te, które wspierają ucznia w rozwoju jego kariery. Zaznaczyć jednak należy, że dotyczy to szkół, które nie zdecydowały się korzystać z zewnętrznych usług poradnictwa. W przypadku

⁷⁷⁴ F. Meijers, *Mentoring...*, op. cit.

⁷⁷⁵ Badania własne.

szkół korzystających z usług zewnętrznych instytucji „2 linię” stanowią „decanen” a „3 linię” właśnie zewnętrzne instytucje doradcze. Za usługi tych instytucji rodzic musi jednak płacić⁷⁷⁶. Zróżnicowanie w sposobie postrzegania tego, kto stanowi 1,2 i 3 linię wynika z podkreślonej przeze mnie w części dotyczącej historyczności poradnictwa kariery, całkowitej odpowiedzialności szkół za organizację poradnictwa kariery.

Na osobną uwagę, jak sądzę, zasługuje wypowiedź respondentki dotycząca jakości poradnictwa kariery prowadzonego przez nauczycieli i mentorów. W wypowiedzi tej wyraźnie podkreślone zostało, że jakość ta może nie być jakością odpowiednią, co wynika z faktu, że holenderskie Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki nie określa i nie daje jasnych wytycznych dotyczących ani omawianej jakości, ani standardów/wymogów wykształcenia mentorów w zakresie poradnictwa kariery⁷⁷⁷. W Holandii bowiem zawód *doradca* nie jest zawodem regulowanym⁷⁷⁸. Osoby kształcące doradców, z którymi przeprowadzałam wywiady, wyraźnie podkreślały, że szkolni mentorzy (podobnie, jak i ‘decanen’) przechodzą zazwyczaj tylko kilkudniowe szkolenie w zakresie poradnictwa (co oczywiście nie wyklucza faktu, że niektórzy z nich są psychologami, którzy ukończyli specjalizację w zakresie poradnictwa). Zdaniem osób prowadzących te szkolenia jest to zdecydowanie zbyt mało, by można było mówić o wysokiej jakości udzielanego przez doradców wsparcia. Zaznaczę również, że wszystkie osoby, które udzieliły mi wywiadu podkreślały niewystarczające formy kształcenia doradców. Sytuacja ta miała miejsce niezależnie od sektora/resortu, w którym osoby te pracowały oraz funkcji zawodowej, jaką pełniły. Może świadczyć to o naprawdę dużym problemie związanym z kształceniem doradców. W 2012 roku 33 instytucje oferowały kształcenie w zakresie Personelu i Zatrudnienia (ang. *Personnel and Employment*), z czego tylko 2 programy w mniejszym lub większym stopniu odnosiły się do poradnictwa kariery⁷⁷⁹.

Ze względu na podkreślaną już wielokrotnie autonomię szkół w sposobie organizacji poradnictwa w ciągu roku szkolnego spotkania z mentorami (lub „decanen”) organizowane są w różnych przedziałach czasowych. Szkolny doradca, który udzielił mi wywiadu sytuację tę opisał w następujący sposób:

⁷⁷⁶ A. Oomen, M. van den Dungen, T. Pijls, J. Egelie, *op. cit.*, s. 21.

⁷⁷⁷ Zob. A. Oomen, *Career Education...*, *op. cit.*

⁷⁷⁸ Zob. <https://www.bigregister.nl/en/registration/inthebigregister/specialization/> (data dostępu: 15. 04. 2011).

⁷⁷⁹ A. Oomen, M. van den Dungen, T. Pijls, J. Egelie, *op. cit.*, s. 28.

(...) nie wiem, jak mam udzielić Tobie odpowiedzi na to pytanie... to znaczy... pytasz o Holandię.... a moja odpowiedź może dotyczyć tylko mojej szkoły.... no więc u nas.... w zeszłym roku było tak, że co 7 tygodni było takie krótkie spotkanie.... no ale...mam koleżankę.... ona jest mentorem.... u nich to chyba było tylko 2 razy w roku... tzn. 2 razy mieli osobne spotkanie, które dotyczyło kariery.... bo na lekcjach to chyba się o tym rozmawia... no i mentorzy częściej przecież spotykają się z uczniem...i... wiem też, że w niektórych szkołach organizuje się takie spotkania np.... co 5 tygodni, albo 8... nie wiem... to wszystko, w czym jestem w stanie Tobie pomóc, przykro mi (...)

Powyższa wypowiedź wskazuje, że na chwilę obecną niemożliwe jest stwierdzić, jak często w praktyce holenderscy uczniowie (w skali całego kraju) odbywają spotkania, których głównym celem jest poradnictwo kariery. W trakcie opisanych przeze mnie w rozdziale metodologicznym konsultacji treści mojej pracy z holenderskimi badaczami ten wniosek został potwierdzony. Badacze ci sugerowali, że można by zaryzykować stwierdzenie, że rozmowy takie odbywają się średnio co 4-10 tygodni. Przedział czasowy, jak można zauważyć, jest szeroki i jeśli ma być przedziałem średnim, tym bardziej pozostawia pytanie o rzeczywisty czas poświęcany na poradnictwo kariery. Jest on tym bardziej trudny do oszacowania, jeśli weźmie się po uwagę fakt, że w Holandii to nauczyciel jest „1 linią wsparcia” dla ucznia.

Istotne znaczenie dla tej sytuacji ma również fakt, że system edukacji jest systemem dualnym, w związku z czym, jak podkreśliła jedna z osób udzielających mi wywiadu (doradca szkolny, ROC) podejście do poradnictwa kariery, zwłaszcza w obrębie „ścieżki utylitarnej” jest w wyraźny sposób kształtowane przez ten system. Zobrazować to może następująca wypowiedź:

(...) powinnaś wiedzieć, że my zakładamy, że najważniejsze rozmowy o karierze toczą się nie w szkole.... bo myślimy.... pomimo naszych starań by było inaczej..... myślimy w sumie, że szkoła i tak... hmmm... jak to powiedzieć.... w sumie myślimy, że szkoła jest zawsze daleka od praktyki... a nie powinna być.... no i gdy zakładamy takie myślenie, to wiemy, że najlepszym doradcą jest....opiekun (czasem zwany instruktorem lub mentorem – przyp. A. B.) na praktykach/stażu ... chyba rozumiesz to nasze podejście? (...)

Przytaczając powyższą wypowiedź chciałam wskazać, iż z perspektywy badacza poradnictwa kariery opisane podejście czyni poradnictwo kariery procesem niezwykle trudnym do zidentyfikowania. W jego konsekwencji bowiem trudno jest ostatecznie wskazać, ile czasu holenderski uczeń poświęca na rozmowy doradcze. Według szerokiej definicji poradnictwa kariery przyjętej przez Komisję Europejską, rzeczywiście działania powiązane z rynkiem pracy i identyfikowaniem swoich własnych umiejętności i kompetencji oraz procesem ich uczenia się (a takie podejmowane są w trakcie kształcenia w systemie dualnym, w modułach praktycznych) uznać można za poradnictwo kariery. Jednak wspomniane utrudnienie wynika choćby z faktu, że w miejscach praktyk wyznaczani są opiekunowie, których zadaniem jest m.in. wsparcie ucznia w rozwoju jego kariery zawodowej. W pewnym sensie stanowić mogą oni dodatkową, „4 linię” wsparcia ucznia. Nie do końca jest wiadome, jak dużo czasu (i czy w ogóle) poświęcają oni na rozmowy z uczniem o jego karierze. Z badań przeprowadzonych w holenderskich szkołach wynika, że w tej kwestii zaobserwować można wiele rozbieżności pomiędzy tym, co wskazują uczniowie a tym, co wskazują ich mentorzy/instruktorzy praktyk. Według 38% uczniów uczestniczących w badaniach ogólnokrajowych (uczniowie wszystkich szkół) rozmowy z mentorem z rynku pracy (opiekunem praktyk, ang. *mentor in practice*) o rozwoju kariery rzeczywiście się odbywają. Tymczasem 87% tychże mentorów twierdzi, że odbywa z uczniem rozmowy na temat jego kariery⁷⁸⁰. Widać więc, że tak rozbieżne dane nie pozwalają określić rzeczywistego czasu spędzanego na rozmowach doradczych.

Od 2012 roku, zgodnie z informacją podaną przez Cedefop, funkcjonują również nowe zasady organizacji praktyk/stażów dla uczniów, zwłaszcza w szkolnictwie średnim II stopnia⁷⁸¹. W 2012 roku powstało bowiem porozumienie o współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, szkoleniowymi i rynkiem pracy (S-BB), na mocy którego nadano jeszcze większe znaczenie centrom łączącym sektor edukacji z rynkiem pracy, tzw. punktom kompleksowej obsługi szkół, pracodawców, pracowników oraz uczniów, które oferują również poradnictwo kariery (ang. *one –stop-shops centres*)⁷⁸².

⁷⁸⁰ A. Winters, *How to work inquiry-based? Career learning in vocational training at secondary vocational education level (MBO)* [w:] M. Kuijpers, F. Meijers (eds.), *Career learning...*, op. cit., s. 141.

⁷⁸¹ Cedefop, *Netherlands: Foundation for cooperation of VET and labour market*, dostępne na: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/21218.aspx> (data dostępu: 17. 07. 2013)

⁷⁸² *Ibidem*.

Są nimi Centra Ekspertyz. Centra te istniały już od kilku lat⁷⁸³, a włączenie ich w porozumienie S-BB można interpretować jako dążenie do poprawy jakości poradnictwa kariery. Tym bardziej zatem kwestia identyfikacji poradnictwa w obrębie praktyk/stażów jest utrudniona. Uczeń może bowiem korzystać bezpośrednio z usług innych instytucji poradnictwa.

Analizując przedstawione przez szkolnego doradcę podejście do poradnictwa kariery należy, jak sądzę, mocno podkreślić kolejną regułę płytką strukturacji systemu poradnictwa kariery, jaką jest idea/koncepcja integracji poradnictwa kariery z systemem kształcenia w oparciu o założenia m.in. teorii uczenia się kariery (ang. *career learning theory*) Billa Law'a⁷⁸⁴. Ta właśnie reguła czyni holenderskie poradnictwo kariery tylko jednym z elementów procesu uczenia się kompetencji kariery (ang. *career competencies*), w tym nauki zawodu. Wskazuje też specyficzną rolę szkół, które, jak wspomniałam, stają się centrami kariery. W swoisty sposób reguła ta wyjaśnia również, dlaczego holenderskie Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki uznało, iż każdy nauczyciel powinien być również doradcą kariery.

Teoria *career learning* opiera się na założeniu, że kompetencji związanych z karierą człowiek uczy się przez całe życie. Według B. Law'a teorię tę przedstawić można w postaci 10 najważniejszych twierdzeń:

1) „niektóre z aktywności związanych z rozwojem kariery (ang. *career-development activities*) zależne są od relatywnie ‘podstawowych’ zdolności (ang. *capacities*) człowieka. ‘Podstawowe’ oznacza tu, że zdolności te są albo wrodzone, albo łatwe do nabycia. Może oznaczać również, iż człowiek może nabyć je bez wcześniejszej nauki (można nabyć je szybko).

2) inne aktywności zależą od zdolności bardziej rozwiniętych, co oznacza, że zdolności te są człowiekowi potrzebne, by mógł radzić sobie z doświadczeniami bardziej skomplikowanymi, dynamicznymi, abstrakcyjnymi lub obciążającymi emocjonalnie.

3) niezależnie od tego, czy zdolności te są zdolnościami podstawowymi czy rozwiniętymi, obejmują one zarówno intelektualne, jak i behawioralne elementy oraz

⁷⁸³ Zob. P. van Deursen, M. Jansen (eds.), *Career Guidance in the Netherlands 2006*, Euroguidance, The Netherlands, 's Hertogenbosch, 2006.

⁷⁸⁴ B. Law, *Career-learning...*, *op. cit.*

zdolność do uznania i radzenia sobie (ang. *manage*) z uczuciami własnymi oraz uczuciami innych osób.

4) podstawowe aktywności (związane z karierą) wymagają, by człowiek był w stanie wyczuwać/odczuwać (ang. *sense*) wrażenia i informacje związane z karierą oraz selekcjonować je tak, by stworzyć rozpoznawalne wzory, które mogą stać się podstawą do działania,

5) aktywności bardziej skomplikowane wymagają, by człowiek był zdolny koncentrować się na konkretnym działaniu/materiale (np. poprzez różnicowanie elementów ze względu na punkt widzenia lub przypisane działaniom wartości) oraz rozumiał to działanie (np. poprzez możliwość określenia przyczyn i prawdopodobnych skutków wybranych scenariuszy działania),

6) niektóre z aktywności związanych z rozwojem kariery wymagają tylko podstawowych zdolności. Takie aktywności można zaliczyć do aktywności typu: ‘wyczuwanie/odczuwanie-selekcja-działanie’. Są one używane przez każdego człowieka w sytuacjach rutynowych,

7) każdy człowiek, przynajmniej od czasu do czasu, musi zaangażować swoje bardziej rozwinięte zdolności, np. wtedy, gdy znalazł się w ‘momencie krytycznym’ lub gdy konsekwencje działania są rozległe. W takich momentach „odczuwanie i selekcja (ang. *sense and sifting*) muszą być uzupełnione przez zdolności typu: ‘skupienie/koncentracja, rozumienie, działanie’ (ang. *focusing, understanding, acting*),

8) zdolności bardziej rozwinięte nie mogą pojawić się i być zaangażowane, jeśli nie zostały rozwinięte zdolności podstawowe. W prostych słowach rzecz by można, że człowiek nie może skoncentrować się i odpowiednio zrozumieć pewnych informacji, jeśli wcześniej ich nie odczuł i nie dokonał ich selekcji. Innymi słowy: zdolność skupienia się i zrozumienia wymaga wcześniejszego uczenia się (ang. *prior learning*).

9) jeśli wcześniejszy etap uczenia się jeszcze się nie zakończył lub zakończył się w nieodpowiedniej formie, dalszy rozwój będzie utrudniony. Mówiąc konkretnie: człowiek może źle rozumieć sytuację na podstawie słabych lub źle postrzeganych dowodów. Wyrażając to bardziej ogólnie: selekcjonowanie wiedzy w stereotypowo lub zwyczajowo tendencyjne ramy będzie zakłócać dalszy rozwój,

10) jak każde inne uczenie się, rozwój kariery może być wykształcony (i nauczany). Program, który tworzy cykl lub cykle uczenia się kariery, rozwijany ‘od odczuwania poprzez selekcjonowanie i skupianie się do rozumienia’ może wyposażać

człowieka w wyuczony repertuar zdolności wspierających jego działania w procesie rozwoju kariery”⁷⁸⁵.

Autor teorii, zakładając, że człowiek podstawowych kompetencji związanych z aktywnością zawodową uczy się od wczesnego dzieciństwa, poszczególne typy zdolności rozumiał następująco:

- odczuwanie: zbieranie informacji, złożenie ich w sekwencje,
- selekcja (przesiew): tworzenie porównań, wykorzystywanie koncepcji,
- skupianie się: radzenie sobie z różnymi punktami widzenia, przyjmowanie własnego punktu widzenia,
- rozumienie: tworzenie wyjaśnień, przewidywanie konsekwencji działania⁷⁸⁶.

Zaprezentowane powyżej podstawowe założenia teorii *career learning* wskazują, iż jest to teoria szersza w swym zakresie od poradnictwa kariery. B. Law podkreśla, iż „w poradnictwie kariery teoria *career learning* może być wykorzystywana w diagnozach. Doradcy mogą bowiem być w stanie ocenić, gdzie są mocne i słabe strony w tym, czego ludzie zdolni są uczyć się o karierze. Doradcy mogliby dostarczać informację zwrotną wskazującą, w którym aspekcie – w obrębie odczuwania, selekcji, skupiania się i rozumienia aktywności zawodowych – konkretna jednostka/grupa potrzebuje pomocy”⁷⁸⁷. W Holandii, jak można zauważyć, taką m.in. rolę pełnią doradcy. A ponieważ kompetencji kariery człowiek uczy się całe życie, każdy nauczyciel może/powinien wspierać ich rozwój. Szkoła zaś powinna pełnić rolę centrum kariery.

Szkoła jako swoiste „centrum kariery” jeszcze kilka lat temu definiowana była jako „rozpoznawalna przestrzeń w instytucji edukacyjnej, która wyposażona jest w system informacji, multimedialne programy kształcenia i instrukcje/podręczniki samopomocy, która zapewnia dostęp do profesjonalnego doradcy kariery”⁷⁸⁸. Obecnie podkreśla się, że szkoła jako centrum kariery to miejsce, w którym istnieje „środowisko sprzyjające uczeniu się kompetencji kariery” (ang. *a good/powerful/strong career*

⁷⁸⁵ B. Law, *Career-learning theory*, op. cit. s. 6, dostępne na: The Career-learning CAFÉ , www.hihohi.com (data dostępu: 15.06. 2013).

⁷⁸⁶ *Ibidem*, s. 7.

⁷⁸⁷ *Ibidem*, s. 24.

⁷⁸⁸ F. Meijers, G. A. Weijers, *Een zaak van betekenis: Loopbaandienstverlening in een nieuw perspectief*, Leeuwarden, LDC, 1997, s. 13.

learning environment – wszystkie angielskie nazwy są stosowane)⁷⁸⁹. F. Meijers zaznacza, iż nie jest to środowisko, w którym nacisk kładzie się na rozwój narzędzi, technik i metod pracy, ani nie jest to środowisko, co zaskakujące, w którym dostępny dla uczniów jest doradca kariery. „W skrócie – jak pisze autor – zdobycie przez ucznia kompetencji kariery i rozwój jego tożsamości zawodowej nie są osiąmane poprzez używanie konkretnych środków lub technik. Są osiąmane poprzez tworzenie autentycznego dialogu w szkole i w trakcie praktyk”⁷⁹⁰. Dodać należy, że refleksja autora poprzedzona była szeroko zakrojonymi badaniami, w których uczestniczyło 35 szkół (V)MBO, 3.505 uczniów oraz 163 nauczycieli. Prowadzenie ogromnej ilości badań naukowych w zakresie poradnictwa kariery w ogóle wydaje się być charakterystyczną cechą sposobu opracowywania koncepcji wdrażania poradnictwa do szkół od wielu już lat. Pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki na ten temat wypowiedział następującą opinię:

(...) w naszych działaniach dbamy przede wszystkim o to, byśmy.... nie robili czegoś, co... jest np. niezgodne z ... no nie wiem...współczesnym dyskursem naukowym... rozumiesz...zawsze zanim coś wdrożymy staramy się by naukowcy... obojętnie czy z centrum know-how czy z uniwersytetu... czy może z HBO... żeby oni przygotowali nam ekspertyzę... zrobili jakieś badania.... musimy mieć przecież wiedzę o tym, jak jest...i jeszcze muszę dodać, że zawsze z nimi to konsultujemy... uważamy, że nie można postępować inaczej... wiesz... po prostu zamawiamy badania i po tym, jak dostarczą nam wyniki, pracujemy dalej (...)

Z perspektywy przytoczonego fragmentu wywiadu wydaje się zatem, iż koncepcja szkoły jako centrum kariery wydaje się być zbieżna z ogólnymi celami edukacyjnymi, pośród których, jak podkreśliła D. Hildebrandt-Wypych, jest cel uczynienia holenderskiej szkoły „szkołą doskonałą”⁷⁹¹. Sposób wdrażania reform – zwłaszcza tych, które dotyczą poradnictwa kariery – uwzględnia bowiem zarówno rzeczywistość edukacyjną, jak i współczesny dyskurs naukowy. Zaznaczę, że odnoszę się tylko do przytoczonej wypowiedzi, przez co chcę podkreślić, iż wyróżnione przez A.

⁷⁸⁹ M. Kuijpers, F. Meijers, C. Gundy, *The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education*, “Journal of Vocational Behavior” 78, 2011, s. 21-30.

⁷⁹⁰ F. Meijers, *Career guidance, a complex learning process...*, *op. cit.*, s. 6.

⁷⁹¹ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 202.

Giddensa „zasoby autorytetu” są w tej sytuacji również możliwe do wyodrębnienia, o czym piszę w dalszej części tekstu.

Szkoła jako centrum kariery, jak można zauważyć, skupiona jest na opisanym powyżej *career learning*, które, jak twierdzi Tom Luken można również definiować jako „rozwój tożsamości zawodowej oraz zdolności kierowania swoim własnym procesem uczenia się oraz własną karierą”⁷⁹². Do tego, jak dalej pisze autor, uczniom potrzebne są odpowiednie kompetencje kariery. W Holandii wypracowano typologię niezbędnych kompetencji związanych z karierą⁷⁹³. Na jej podstawie zbudowano narzędzie do pracy w sektorze edukacji, nazwane „kompas kariery” (ang. *career compass*)⁷⁹⁴. Jest on oparty głównie na badaniach Marinki Kuijpers, która wyróżniła następujące kompetencje kariery:

1) refleksja nad motywacją – zdolność odzwierciedlania pragnień, wartości. Kompetencja ta pozwala na dokonywanie realistycznych wyborów, jeśli połączona jest z analizą uzdolnień/możliwości,

2) zdolność do eksploracji miejsc pracy – zewnętrzne oszacowanie (ang. *appreciation*) czyjejś pracy w zakresie zarobków, statusu zawodowego itd.,

3) kontrola rozwoju własnej kariery – w tym rozpoznawanie celów uczenia się (ang. *learning-goal orientation*) oraz przewidywanie wpływu tego uczenia się na rozwój kariery,

4) *networking* – czyli umiejętność budowania sieci kontaktów, które mogą sprzyjać rozwojowi kariery⁷⁹⁵.

Kompas kariery to narzędzie, które sprzyjać ma rozwojowi poszczególnych kompetencji u uczniów. Stanowi zestaw pytań otwartych, kwestionariuszy i propozycje metod pracy z uczniem (choć może być również wykorzystywany do pracy z osobą dorosłą). W momencie, gdy prowadziłam badania w holenderskim Euroguidance trwały właśnie przygotowania do opublikowania kompasu kariery w języku angielskim. Pracownicy, którzy wyrazili zgodę na udzielenie mi wywiadu, o opracowanym narzędziu wypowiedzieli następujące refleksje:

⁷⁹² T. Luken, materiały w posiadaniu autorki, przygotowywane do druku w „Studia Poradownicze 2013”.

⁷⁹³ M. A. C. T. Kuijpers, B. Schyns, J. Scheerens, *Career Competencies for Career Success*, „The Career Development Quarterly”, Volume 55, December 2006, s. 168-178.

⁷⁹⁴ P. van Deursen, F. van de Wijdeven, *Career Compass. Toolkit For Career Professionals*, Euroguidance, The Netherlands, 's-Hertogenbosch, 2011.

⁷⁹⁵ M. A. C. T. Kuijpers, B. Schyns, J. Scheerens, *Career Competencies...*, *op. cit.*, s. 170.

Osoba 1: (...) *nasz kompas kariery to coś, z czego jesteśmy teraz dumni i będziemy go promować w sieci Euroguidance...*

Osoba 2: *tak, jest nasz... rozumiesz... oparty na holenderskich badaniach i przez nas zbudowany.... Marinka wykonała świetną pracę i możemy się teraz na niej opierać. Zaraz pokażemy Tobie, jak doskonale jest to narzędzie pracy (...)*

Pracownicy ci rzeczywiście przedstawili mi, jak kompas kariery funkcjonuje. Na jego podstawie zaprojektowano wiele pomocy dydaktycznych, w tym gry planszowe, ogromne „maty/plansze”, na których uczniowie pracują, wykorzystując zabawy ruchowe itd. Jest on narzędziem (wraz z pomocami dydaktycznymi) coraz częściej wykorzystywanym w holenderskich szkołach. Służyć ma m.in. wspieraniu szkół (głównie mentorów lub ‘decanen’) w procesie stawiania się „centrum kariery”.

Idea szkół jako centrów kariery, jak można zauważyć na podstawie opisanych przeze mnie reguł strukturacji praktyk, jest ideą angażującą wszystkie podmioty uczestniczące w procesie edukacyjnym. Dotyczy to również rodziców uczniów, którzy włączani są w niektóre projekty mające na celu „eksplorację miejsc pracy”. W niektórych szkołach rodzice są bowiem zapraszani na wizyty studyjne w holenderskich firmach, gdzie razem z dziećmi dowiadują się, jak przebiega praca w konkretnych branżach. Mieke van den Berg podaje, że w takich projektach, realizowanych w okolicach miasta Tilburg aż 90% uczniów szkół podstawowych i 80% uczniów szkół średnich I stopnia wizytowało miejsca pracy wraz z rodzicami⁷⁹⁶. Wyraźnie podkreślić należy, że tego typu działania są wciąż działaniami projektowymi.

Annemie Winters podkreśla, iż grupa badaczy, praktyków oraz instytucji wspierających rozwój edukacji wypracowała swoisty schemat szkoły jako centrum kariery (dla szkolnictwa zawodowego, MBO). Główną ideą (i zadaniem) w trakcie tworzenia schematu było podkreślenie, iż centrum kariery może funkcjonować tylko we współpracy z lokalnymi instytucjami rynku pracy (przedsiębiorstwami). Współpraca ta powinna być zatem trójstronna: pomiędzy uczniem (który stopniowo powinien brać coraz większą odpowiedzialność za rozwój swojej własnej kariery, dzięki udzielaniu sobie odpowiedzi na pytania: Jaką osobą jestem? Jaki rodzaj pracy pasuje do mnie? Mogę być osobą, jaką chciałbym być w wybranym przeze mnie obszarze zawodowym?)

⁷⁹⁶ M. van den Berg, *Visit a company – bridging the gap* [w:] P. van Deursen, M. Jansen, *Career guidance in the Netherlands 2007...*, op. cit., s. 2.

nauczycielem a mentorem/opiekunem praktyk. Współpraca ta powinna polegać na dialogu z uczniem, nie zaś mówieniu *o* uczniu lub *do* ucznia, co niestety, zdaniem autorki, wciąż w holenderskich szkołach ma miejsce⁷⁹⁷. Wymaga to rezygnacji z podejścia „dydaktyczno-psychologicznego” i „pedagogiczno-dydaktycznego” na rzecz autentycznego dialogu z uczniem na temat jego aktualnych doświadczeń zawodowych, uczenia się w ich trakcie itd. Istotnym jest również, by w trakcie tego dialogu nauczyciele/mentorzy/doradcy stymulowali wewnętrzny dialog ucznia tak, by mógł on rozwijać swoją tożsamość zawodową⁷⁹⁸. Z tego też powodu szkoła, która jest „centrum kariery” jest szkołą, w której głównym podejściem jest opisany przeze mnie *career learning*.

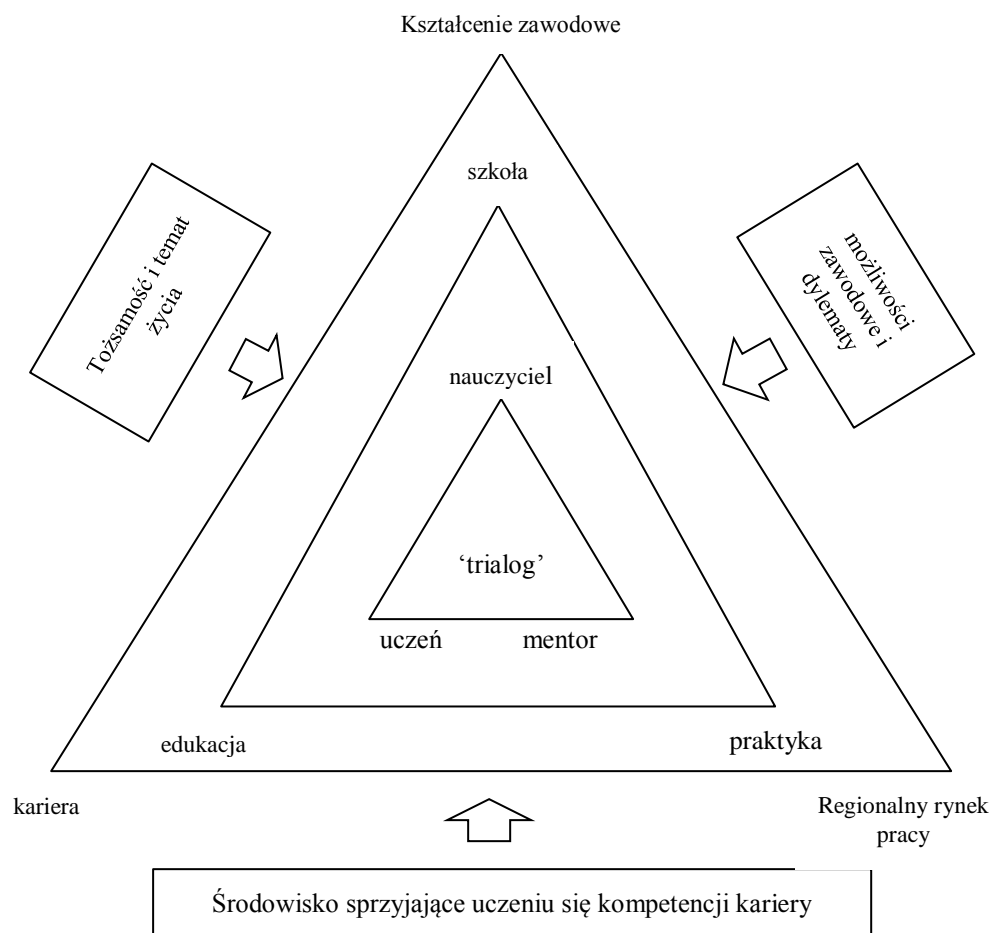
Poniżej przedstawiam wypracowany schemat takiego „idealnego” centrum kariery, jakim powinna stać się szkoła. Obrazuje on zarówno opisaną ideę trójstronnej współpracy, jak i rolę poszczególnych podmiotów uczestniczących w procesie *career learning*. Dla Holendrów istotnym jest, by podkreślić, że schemat ten obrazuje „centrum kariery” na poziomach mikro, mezzo i makro⁷⁹⁹. Projekt realizowany był w centrum ROC De Leijgraaf⁸⁰⁰.

⁷⁹⁷ A. Winters, *op. cit.*, s. 138.

⁷⁹⁸ *Ibidem*, s. 135-139.

⁷⁹⁹ *Ibidem*, s. 138.

⁸⁰⁰ <http://www.leijgraaf.nl/> (data dostępu: 14. 10. 2011).



Rys. 9 Szkoła jako centrum kariery, źródło: A. Winters, *op.cit.*, s. 137.

Podsumowując analizę płytkich reguł strukturacji o charakterze społeczno-politycznym i kulturowym systemu poradnictwa w sektorze edukacji chciałabym wyraźnie podkreślić, iż są to reguły mocno zależne od usytuowania poradnictwa, a więc od zmian w obrębie systemu edukacji. Wspomniałam już, że dualny system kształcenia może sprzyjać postrzeganiu szkół jako „centrów kariery”. Warto dodać, iż od 2007 roku szkoły mogą również starać się o dodatkowe środki finansowe, które mogą być przeznaczone na rozwój programów dotyczących przedsiębiorczości⁸⁰¹.

Reguły o charakterze społeczno-politycznym i kulturowym nie można jednak – co starałam się wskazać na przedstawionym przeze mnie rysunku nr 7 – oddzielać od

⁸⁰¹ Eurydice, *Entrepreneurship Education at School in Europe. National Strategies, Curricula and Learning Outcomes*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brussels, 2012, s. 13.

reguł o charakterze gospodarczym, które opisuję poniżej. Analiz „spójności” systemu opartego na takich regułach dokonuję w dalszej części pracy.

Wyróżniona przeze mnie jako reguła płytka o charakterze gospodarczym zasada decentralizacji sprawia, że holenderskie szkoły finansowane są ryczałtowo (ang. *lump-sum*), na podstawie systemu, który, jak podaje Helen F. Ladd i Edward B. Fiske polega na wazeniu kwoty, jaką szkoła otrzymuje na kształcenie każdego ucznia (ang. *weighted student funding*). Oznacza to, że rząd finansuje szkoły w oparciu o liczbę ich uczniów, ale są pewne grupy uczniów, za których edukację wypłaca szkołom większe kwoty pieniężne. Do grup tych należą m.in. uczniowie, których rodzice posiadają niski i bardzo niski poziom wykształcenia⁸⁰². Dodam jednak, że pełniejszego opisu sposobu finansowania dokonała D. Hildebrandt-Wypych, wskazując finansowanie wszystkich szczebli edukacji⁸⁰³. Ja opisuję tylko podstawową zasadę by wskazać sposób finansowania poradnictwa kariery.

Każdy holenderski uczeń otrzymuje numer identyfikacji osobistej (PGN), który służy do ustalania poziomu finansowania szkół, monitorowania kariery edukacyjnej ucznia (w tym frekwencji i odpadu szkolnego), a w późniejszym okresie życia staje się numerem używanym w ewidencji podatkowej i systemie ubezpieczeń⁸⁰⁴. Szkoły (a dokładniej zarządy szkół) otrzymują określoną kwotę pieniędzy, którą same rozdysponowują na swoje wydatki, w tym wypłaty dla personelu szkoły⁸⁰⁵. Oznacza to, iż szkoły same decydują o kwocie środków finansowych przeznaczanych na poradnictwo kariery. Od 2000 roku bowiem LOB w szkołach średnich I i II stopnia zostało włączone w dotacje ryczałtowe⁸⁰⁶. Od roku 2009, jak opowiedział mi pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki dba się również o to, by i szkoły kształcące w ścieżce ogólnej otrzymywały z ministerstwa dodatkowe środki na rozwój poradnictwa kariery. Dla szkół prowadzących kształcenie w ścieżce utylitarnej, a w szczególności dla szkół MBO, Ministerstwo w roku 2011 planowało przez 2 lub 3 lata corocznie przeznaczać dodatkowe 3 miliony Euro na – jak określił ów pracownik – „impuls” dla

⁸⁰² H. F. Ladd, E. B. Fiske, *Weighted Student Funding in the Netherlands: A Model for the U.S.?*, paper prepared for the 2009 APPAM conference, November 5-7, Washington, D.C dostępny na: <http://www.iga.ucdavis.edu/Research/EJS/seminars/Ladd%20paper.pdf> (data dostępu: 15. 06. 2012).

⁸⁰³ D. Hildebrandt-Wypych, *System...*, *op. cit.*, s. 207.

⁸⁰⁴ *Ibidem*, s. 207.

⁸⁰⁵ Eurydice, *Organisation of the Education System in the Netherlands 2008/2009*, European Commission, Brussels, 2010.

⁸⁰⁶ A. Oomen, *Career Education, Information and Guidance...*, *op. cit.*, s. 8. F. Meijers, *The effects...*, *op. cit.*

rozwoju poradnictwa⁸⁰⁷. O strategiach działania podmiotów strukturacji systemu piszę w dalszej części tekstu. Teraz przejdę do opisu reguł strukturacji poradnictwa w sektorze rynku pracy (publicznych służb zatrudnienia).

Swój opis reguł płytkich strukturacji systemu w sektorze rynku pracy rozpocznę od podkreślenia, iż w porównaniu do prowadzonych w Holandii naukowych analiz poradnictwa w systemie edukacji, analiz poradnictwa w sektorze rynku pracy dokonuje się stosunkowo niewiele. Potwierdzenie swoich wniosków znalazłam zarówno w wypowiedziach osób, z którymi prowadziłam wywiady, jak i w literaturze przedmiotu. Holenderskie Euroguidance podaje bowiem, że „w skrócie, możemy stwierdzić, że w sektorze rynku pracy nie prowadzi się prawie żadnych badań. Stwierdzić można brak ogólnego obrazu tego poradnictwa”⁸⁰⁸. Stąd też analizie reguł strukturacji systemu poradnictwa w tym sektorze poświęcam mniej miejsca.

Próbując zaś zinterpretować fakt, że w sektorze tym niemalże nie prowadzi się badań naukowych można dojść do wniosku, że przyczyną tego mogą być zarówno opisane poniżej reguły strukturacji, jak i fakt, że poradnictwo kariery w tym sektorze wydaje się być w dość swoisty sposób „rozmyte”. Celem, jaki mu przyświeca, jest znalezienie zatrudnienia i jest ono postrzegane jako element procesu (re)integracji społecznej. Nie nadaje się więc znaczenia samemu procesowi poradnictwa, ale jego efektom. Analiza programów reintegracji społecznej pozwala zaś zauważyć, że większość działań skupiona jest na wspieraniu różnych form zatrudnienia⁸⁰⁹. Jeśli osoba bezrobotna posiadająca prawo do wsparcia finansowego odmówi przyjęcia pracy, ponosi konsekwencje w postaci zmniejszenia kwoty tego wsparcia⁸¹⁰. Być może nie bez znaczenia jest również fakt, że dotychczas niskie bezrobocie w Holandii (dopiero w 2011 roku przekroczyło ono 5%)⁸¹¹ oraz fakt, że w większej mierze dotyczyło ono imigrantów niż Holendrów⁸¹² mogły sprawiać, że poradnictwo kariery w sektorze rynku

⁸⁰⁷ Badania własne.

⁸⁰⁸ A. Oomen, M. van den Dungen, T. Pijls, J. Egelie, *Career development...*, *op. cit.*, s. 30.

⁸⁰⁹ H. van Lieshout, *Are skills the answers? Re-shaping Dutch labour market and reintegration markets*, dostępne na: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/Lieshout_Diskuss_2.pdf (data dostępu: 17. 07. 2012).

⁸¹⁰ D. Venn, *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 131, OECD Publishing, 2012, s. 23, dostępne na: <http://dx.doi.org/10.1787/5k9h43kgkvr4-en> (data dostępu: 16.03.2013).

⁸¹¹ CBS, *Unemployment in the Netherlands higher than in Germany*, dostępne na: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3824-wm.htm> (data dostępu: 16.06.2013)

⁸¹² Zob. R. M. Galloway, J. J. Jozefowicz, *The Effects of Immigration on Regional Unemployment Rates in The Netherlands*, „International Advances in Economic Research”, Vol. 14, No. 3, 2008, s. 291-302.

pracy zajmowało dość marginalne miejsce w prowadzonych w Holandii badaniach. Dotyczyło ono bowiem niewielkiej liczby osób.

Ostatnimi laty, jak wskazuje wielu badaczy⁸¹³, w Holandii przeprowadzano wiele reform systemu zabezpieczeń społecznych. Dla strukturacji poradnictwa kariery szczególne znaczenie mają dwie reformy i wprowadzone przez nie ustawy: Ustawa o pracy i pomocy społecznej z 2006 roku (ang. *Work and Social Assistance Act*, nid. hol. *Wet Werk en Bijstand*, WWB) oraz Ustawa o zabezpieczeniu przed bezrobociem z 2006 roku (ang. *Unemployment Insurance Act*, nid. hol. *Werkloosheidswet*, WW). Według L. Delsena ustawy te są swoistym lustrem dla trwających od lat 90-tych procesów decentralizacji i deregulacji wielu sektorów życia społecznego a celem ich jest „przejście” z państwa opiekuńczego (ang. *welfare state*) do „społeczeństwa uczestniczącego”⁸¹⁴. Wobec tego ustawie WWB przyświeca cel: „praca zamiast zasiłków”, przy czym o ile wcześniejsze ustawy dotyczące pomocy społecznej i ubezpieczenia od bezrobocia stawiały za cel znalezienie przez osoby bezrobotne „odpowiedniej pracy”, obecne ustawy mówią o tym, że praca ta ma być „ogólnie akceptowalna”⁸¹⁵. Znalezienie pracy i jak najszybszy powrót (lub wejście) na rynek pracy osoby bezrobotnej staje się zatem ogólnym celem pracy publicznych służb zatrudnienia. Organem odpowiedzialnym za realizację ustawy WWB są gminy, które z budżetu państwa otrzymują środki finansowe (zryczałtowane)⁸¹⁶ na wypłatę świadczeń dla osób bezrobotnych oraz na realizację polityki aktywizującej⁸¹⁷. Jednocześnie poszczególne instytucje rynku pracy mogą same zdecydować, czy usługi reintegracji z rynkiem pracy (w tym poradnictwo kariery) będą dostarczać w obrębie instytucji, czy też korzystać będą z usług specjalistycznych (prywatnych) agencji. Głównymi publicznymi instytucjami rynku pracy jest teraz tzw. Agencja Zabezpieczenia przed Bezrobociem (ang. *Unemployment Insurance Agency UWV*), zintegrowana z centrami CWI (ang. *Centre for Work and Income*)⁸¹⁸ i mająca swoje oddziały funkcjonujące pod

⁸¹³ Por. L. Delsen, *From welfare state to participation society. Welfare state reform in the Netherlands: 2003-2010*, NiCE Working Paper 12-103, 2012; A.D.R. Corra, J. de Ridder, *Contracting out for employment services in the Netherlands: A decade of experience; XVI IRSPM 2012 Conference, Rome, 2012 Italy*; L. Pedersen *The Effects and Limitations of Labour Market Reforms in the NL and DK, Comments and Statements*, The new Work and Social Assistance Act (WWB) The Netherlands, dostępne na: http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/42/DK_NL07.pdf (data dostępu: 15.01.2011).

⁸¹⁴ L. Delsen, *From welfare...*, *op. cit.*

⁸¹⁵ *Ibidem*, s. 17.

⁸¹⁶ A.D.R. Corra, J. de Ridder, *op. cit.*

⁸¹⁷ L. Delsen, *From welfare...*, *op. cit.*, s. 17.

⁸¹⁸ A. Leijser, F. Pullen, *Innovation in the chain. Chain-computerisation for Work and Income in motion:*

nazwą Centrum Zatrudnienia UWV (nid. hol. UWV WERKbedrijf). Jeden z pracowników Centrum Zatrudnienia UWV udzielających mi wywiadu do reguł dotyczących współpracy z prywatnymi instytucjami reintegracji odniósł się w następujący sposób:

(...) cała ta relacja pomiędzy centrami a prywatnymi instytucjami... jeśli pytasz o Holandię.... wydaje się być.... bardziej skomplikowana niż większości osób się wydaje....no bo z jednej strony rzeczywiście możemy wykupić usługi poradnictwa dla bezrobotnych... ale ... ja przynajmniej widzę tu dwie podstawowe kwestie.... wiesz... jestem doradcą... i powinniśmy postawić pewne pytanie: co jest poradnictwem? Przecież nawet rejestracja jest jakąś jego formą... udzielanie informacji też...rozumiesz... chyba nie musimy postrzegać poradnictwa jako interwencji... a tak u nas się robi..... no i jest jeszcze druga kwestia... po co mamy korzystać z usług prywatnych instytucji jeśli mamy – a w naszym centrum mamy - własnych doradców.... wiesz... ja walczę o to, byśmy zamawiali usługi w naprawdę trudnych przypadkach.... mam na myśli wtedy, kiedy potrzebna jest terapia no to w związku z tym nie jest tak, że w naszym centrum kupujemy całe usługi.... bardzo to indywidualizujemy.... i ogólnie, są czasem osoby, które same muszą za to zapłacić.... no wiesz... polityka naszego rządu jest taka, że nie ma czasu na długi projekt pomocy.... jestem doradcą, ukończyłam psychologię i wiele kursów.... przykro mi na to patrzeć.... chociaż.... większość ludzi dobrze dawało sobie z tym radę, dopóki bezrobocie u nas nie wzrosło.... wiesz, że stale rośnie? (...)

W przytoczonym fragmencie wywiadu wyraźnie podkreślona została zasada autonomii poszczególnych placówek w zapewnianiu usług poradnictwa. Potwierdzenie tej reguły znaleźć można w literaturze przedmiotu. A.D.R. Corra i J. de Ridder wyraźnie podkreślają, iż reguły na jakich podpisywane są kontrakty z instytucjami prywatnymi, choć ogólnie oparte na krajowej dyrektywie zamówień publicznych (BOA) oraz przepisach unijnych⁸¹⁹, różnią się w zależności od placówki. Autorzy

Where is it headed?, "Journal of Chain-computerisation", Volume 2, Art. #9, 2011.

⁸¹⁹ A.D.R. Corra, J. de Ridder, *op. cit.*, s. 5-8.

⁸¹⁹ European Job Mobility Laboratory, *op. cit.*, s. 3.

wyróżnili kilka tendencji istniejących ostatnimi laty w obszarze zamawiania usług reintegracji (w tym poradnictwa kariery):

- wzrasta liczba placówek, które decydują się we własnym zakresie prowadzić pomoc i wsparcie dla osób bezrobotnych. Warto w tym miejscu dodać, iż o ile ustawa o pomocy społecznej z roku 2004 nakazywała korzystanie z instytucji prywatnych, o tyle ustawa z roku 2006 wprowadziła autonomię placówek w tym zakresie,
- coraz więcej placówek przestaje zamawiać kompleksowe usługi reintegracji i zamawia tylko jej część,
- jako rezultat powyższych tendencji tworzy się swoisty hierarchiczny system zarówno w dostarczaniu usług, jak i w ocenie ich jakości,
- w wyniku analizy istniejących tendencji badacze doszli do wniosku, iż w skali kraju usługi reintegracji społecznej są mniej sprywatyzowane niż zwykło się pisać w literaturze przedmiotu⁸²⁰.

Doradca pracujący w Centrum Zatrudnienia UWV zwrócił również uwagę na bardzo istotne kwestie definicyjne (lub elementy składowe) procesu poradnictwa. Interpretując wypowiedź doradcy oraz wymienione powyżej tendencje w sposobie zapewniania usług dla osób bezrobotnych, można by rzec, iż w Holandii ogólnie stopniuje się usługi poradnictwa, tworząc swoisty hierarchiczny system: informacja zawodowa, pośrednictwo pracy, „podstawowe” poradnictwo kariery uznawane są „łagodne” formy poradnictwa, podczas gdy „głębsze” problemy związane z uczestnictwem w rynku pracy wymagają pomocy terapeutów i bardziej intensywnych procesów poradnictwa (interwencji).

„Stopniowalność” poradnictwa wiąże się z jedną z wyróżnionych przeze mnie płytkich reguł strukturacji systemu poradnictwa kariery w holenderskim resorcie pracy jaką jest „zasada 3 szczebli pomocy”. Reguła ta po pierwsze pozwala głębiej zrozumieć przytoczony przeze mnie fragment wypowiedzi doradcy, a po drugie wskazuje sposób organizacji systemu poradnictwa w Centrach Zatrudnienia UWV. W Holandii owa „stopniowalność” to w rzeczywistości bowiem rozróżnienie na stopniowe przejście od

⁸²⁰ A.D.R. Corra, J. de Ridder, *op. cit.*, s. 2-8.

środków/metod aktywizujących do środków/metod pomocy społecznej/pracy socjalnej⁸²¹.

R.G. Sultana i A.G. Watts, analizując sposób zapewniania poradnictwa w publicznych służbach zatrudnienia wskazali, że w Holandii, podobnie, jak i w Austrii, Finlandii, Niemczech i Wielkiej Brytanii, wyróżnia się 3 szczeble pomocy:

- samopomoc i samoobsługa w instytucjach publicznych służb zatrudnienia (ang. *self-service*),
- poradnictwo grupowe lub krótka pomoc pracowników instytucji. Są to np. możliwość spotkania się z doradcą (czasem odpłatane), udzielenie dodatkowych informacji przez pracowników instytucji, szkolenia, warsztaty itd.,
- poradnictwo indywidualne, w obrębie programów reintegracji społecznej, często przeznaczone dla osób długotrwale bezrobotnych lub mających inne problemy z uczestnictwem w rynku pracy⁸²².

O tym, jak zasada „3 szczebli” funkcjonuje w praktyce pracownik centrum opowiedział mi w następujący sposób:

(...) Holandia jest krajem wysoko rozwiniętym, więc...na szczęście... albo i nieszczęście...mamy dobrze rozwiniętą infrastrukturę informatyczną... najczęściej stosujemy ICT....to jest poradnictwo...tylko internetowe...to wszystko wygląda tak...oh...nie wiem, od czego zacząć....znasz nasze zasady profilowania bezrobotnych? Wyróżniamy różne typy i w zależności od tego, do jakiego typu należysz...oferujemy tobie pomoc....jeśli masz prawo do zasiłku, zaznaczę....jeśli jesteś bezrobotny krótko...wszystko możesz załatwić przez Internet...naprawdę... rozumiesz...na naszych stronach, jak się internetowo zarejestrujesz...dostajesz po pierwsze takiego ‘realnego’ coacha, jak ja i do mnie możesz przyjść, a po drugie hasło i takiego „internetowego” przewodnika...on ci np. codziennie wysyła maile z informacją, że dziś powinienesz szukać pracy... tak jest...bo...jak tylko jesteś zarejestrowany pracodawcy widzą, że szukasz pracy...i mogą się do ciebie bezpośrednio zgłosić....możesz też korzystać ze wskazówek, jak napisać cv,

⁸²¹ Ecorys, IZA, *Analysis of costs and benefits of active compared to passive measures. Final report*, Rotterdam, 2012, s. 148.

⁸²² R.G. Sultana, A.G. Watts, *Career Guidance in Europe's Public...*, op. cit. s. 66.

zrobić test predyspozycji....my to nazywamy...po angielsku to chyba będzie....
Atlas Kompetencji....a czasem ludzie, którzy zrobili taki test przychodzą do nas i
mówią: „Co to ma być, z tego testu wyszło coś innego niż mi się wydawało”... no
i oni czasami muszą płacić za konsultację ze mną...niektórzy wtedy nawet bardzo
się denerwują, ale po spotkaniu zwykle nie żalują tej rozmowy....tak mówią....a
wracając do strony internetowej, to jest na niej wszystko – prawo pracy, jak się
zachować, jak masz problemy z pracodawcą itd. zobacz sobie naszą stronę, jeśli
jej jeszcze nie znasz...jest po holendersku, ale musimy dbać, by była zrozumiała
dla każdego...więc jest prosta....tzn. nie dla imigrantów, ale...oni mogą znaleźć
też pomoc na innych stronach internetowych i mogą też do nas przyjść i
przychodzą...no to ten internetowy coach wysyła ci wskazówki na maila, takie
prawdziwe poradnictwo też...bo np. ćwiczenia...o, zobacz przykład...tu w tym
ćwiczeniu są pytania...teraz muszę przetłumaczyć...ogólnie one są proste i nie-
proste zarazem...jak ludzie do mnie przychodzą to też im takie zadają...bo to
pierwsze oznacza: czy uważasz się za osobę cierpliwą? I taki bezrobotny
powinien przez takie pytania lepiej poznać siebie....szczerze...to myślę, że każdy
kto chce znaleźć pracę pracuje z tymi ćwiczeniami...świadczy o tym to, że ludzie
do nas przychodzą, naprawdę...No i założmy, że ktoś dłużej jest bez pracy....a u
nas oznacza to więcej niż 3 albo 6 miesięcy...wtedy to my zapraszamy na
rozmowę i po niej jest decyzja...wystarczy, że będzie pracował ze mną? czy już
potrzebuje jakiejś innej pomocy....niestety coraz więcej jest osób, które
bezrobotne są dłużej niż 3 miesiące....a tu jest też pośrednictwo pracy, które jest
też częściowo skomputeryzowane...bo jak się zarejestrujesz jako bezrobotny to
dostajesz oferty na maila, mówiłam już o tym? Najgorzej jest, gdy ktoś jest
bezrobotny dłużej niż 12 miesięcy...wtedy jest po pierwsze kila spotkań ze mną, a
po drugie zwołujemy zespół specjalistów i razem decydujemy co możemy zrobić
dalej...nie umiem ci powiedzieć o jakiejś wspólnej zasadzie....my akurat albo
wysyłamy na terapie, których celem jest reintegracja...a w ich trakcie cały czas
są ze mną spotkania...co jakieś 4 tygodnie mniej więcej....no i naprawdę
liczymy...tzn. nasz rząd liczy najbardziej...że te osoby wrócą na rynek pracy....
nie wiem, jak jest w Polsce...ale tu nie zawsze się to udaje....a wtedy już są inne,
poważne powody tego bezrobocia...i samo poradnictwo kariery naprawdę nie
wystarcza...wiesz...moja prywatna opinia jest taka, że gdy bezrobocie rośnie tak
prawda?(...)

Przytoczony fragment wywiadu z doradcą (formalnie określanym „job coachem”) zobrazować miał, jak wielką wagę przywiązuje się w Holandii do tego, by osoby bezrobotne same potrafiły odnaleźć się w sytuacji, w której się znalazły oraz do samo-pomocy. Decyzja o tym, czy osoba bezrobotna potrzebuje indywidualnych spotkań z doradcą zapada dopiero wtedy, gdy osoba ta nie potrafi sama znaleźć zatrudnienia.

Odrębne reguły funkcjonują dla osób bezrobotnych, które pracowały w sektorze edukacji. W ich przypadku poradnictwo kariery jest obowiązkowe, ale zapewnić je musi były pracodawca (szkoła, uniwersytet, inna instytucja edukacyjna)⁸²³. Jest to wynikiem podpisywanych porozumień CAO.

Wspomniana przez doradcę „zasada profilowania” osób bezrobotnych (choć w wyniku tendencji do rozwoju internetowych form pomocy coraz częściej się od niej odchodzi na rzecz procedury opisanej w dalszej części tekstu) jest/była niemalże centralną procedurą administracyjną w obszarze działalności publicznych służb zatrudnienia. Osoby poszukujące pracy są przypisywane do 4 podstawowych typów, które odzwierciedlają prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia (a więc wskazują również „dystans” pomiędzy osobą bezrobotną a rynkiem pracy):

- 1) typ I, do którego zalicza się osoby, które mają wystarczająco wysoko rozwinięte kompetencje kariery, by samemu znaleźć zatrudnienie. Zakłada się, że osoby te nie pozostaną długo bez zatrudnienia,
- 2) typ II, do którego zalicza się osoby, które potrzebują niewielkiego wsparcia w procesie poszukiwania pracy (np. rozmowy doradczej, szkolenia),
- 3) typ III, do którego zalicza się osoby, które potrzebują dłuższego wsparcia, ale mogą znaleźć zatrudnienie,
- 4) typ IV, do którego zalicza się osoby, które aby powrócić na rynek pracy (o ile będzie to możliwe), potrzebują terapii. Są to najczęściej odbiorcy usług związanych z pomocą społeczną⁸²⁴.

Wymienione profile warunkują, na jakim etapie poszukiwania pracy włączone zostanie poradnictwo kariery. Zakłada się, że poradnictwo to nie powinno być włączone w proces poszukiwania pracy zbyt wcześnie, stąd też osoby, które zaliczone są do 1 typu osób bezrobotnych rozpoczynają proces poradnictwa dopiero wtedy, jeśli nie

⁸²³ www.werk.nl.

⁸²⁴ G. J. van den Berg, B. van der Klaauw, *Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment*, „International Economic Review”, Vol. 47, No. 3, August 2006, s. 929-934.

znajdą zatrudnienia przez 6 miesięcy. Innym „typom” osób bezrobotnych poradnictwo oferowane jest wcześniej, ale z różną częstotliwością. W konsekwencji, według raportu centrów Ecorys i IZA, dotyczącego kosztów pasywnych i aktywnych środków/metod aktywizacji, poradnictwo kariery w 2008 roku oferowane było 58% osób bezrobotnych już na samym początku ich poszukiwania zatrudnienia. Z badań prowadzonych przez centrum Ecorys wynika również, że poradnictwo to jest szczególnie efektywne w przypadku kobiet i osób z mniejszości etnicznych, ale nie jest efektywne, gdy wzrasta ogólny poziom bezrobocia w kraju⁸²⁵.

Opisywana przez pracownika centrum UWV strona internetowa rzeczywiście jest rozbudowana i zawiera wiele elementów służących określeniu własnych predyspozycji zawodowych itd. Coraz częściej również publiczne służby zatrudnienia wycofują się z opisanego przeze mnie powyżej sposobu profilowania osób bezrobotnych na rzecz profilowania dokonywanego przez Internet, zwanego już nie „profilowaniem” lecz „kolejkowaniem”. W ramach „kolejkowania” zakłada się, że pewne czynniki determinują (razem z sytuacją na rynku pracy w danym regionie i zawodem osoby bezrobotnej) znalezienie zatrudnienia przez osobę bezrobotną. Czynniki te są:

- wiek (negatywnie skorelowany z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia),
- czas pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia (negatywnie skorelowany z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia),
- trudności w porozumiewaniu się w języku holenderskim (negatywnie skorelowane z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia),
- dostrzeganie możliwości znalezienia nowego zatrudnienia (pozytywnie skorelowane z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia),
- postrzeganie siebie jako osobę o złym stanie zdrowia (negatywnie skorelowane z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia),
- intencja poszukiwania nowego zatrudnienia (pozytywnie skorelowana z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia),
- działania na rzecz znalezienia zatrudnienia (pozytywnie skorelowane z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia),

⁸²⁵ Ecorys, IZA, *op. cit.*, s. 148-152.

- zewnątrzsterowność (negatywnie skorelowana z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia),
- zdolność do pracy (pozytywnie skorelowana z prawdopodobieństwem ponownego uzyskania zatrudnienia)⁸²⁶.

Wypełnienie internetowej ankiety przypisuje osobę bezrobotną do konkretnego „profilu” i wskazuje, jak długo osoba ta będzie musiała czekać (stąd podkreśla się nową nazwę tego procesu: kolejkowanie) na podjęcie działań mających ułatwić jej znalezienie zatrudnienia. Test wypełniany na stronie internetowej, jak zaznaczają Harriët Havinga i Rineke Maan, jest skonstruowany tak, jak rozmowa doradcza i jego wyniki (w postaci przewidywania, w jakim czasie dana osoba może znaleźć ponownie pracę) korespondują z przewidywaniami doradców. Stąd też doradcy nie są już potrzebni w czasie pierwszej „selekcji” osób bezrobotnych⁸²⁷.

Należy dodać, że przygotowanie tak rozbudowanej strony internetowej jest wynikiem szerszego programu wprowadzania innowacji do publicznych służb zatrudnienia, pod którym leży założenie, jak piszą A. Leijser i F. Pullen, że obywatel sam odpowiedzialny jest za znalezienie miejsca pracy⁸²⁸. Wszystkie programy, reformy i wprowadzane innowacje ostatnich lat są częścią wprowadzonej w 2002 roku ustawy SUWI (ang. *Structure for the Administration of Work and Income*), której celem było stworzenie swoistej sieci i integracji instytucji odpowiedzialnych za pomoc społeczną i instytucji odpowiedzialnych za rynek pracy i wsparcie osób bezrobotnych. Ustawa ta obejmuje zatem cały system zabezpieczeń społecznych i służyć ma jego integracji, a nie współpracy pomiędzy poszczególnymi podmiotami zabezpieczenia społecznego⁸²⁹.

W wyniku wejścia w życie ustawy początkowo w istniejących jeszcze wówczas centrach CWI zatrudniano dodatkowych doradców, którzy mieli pracować z osobami bezrobotnymi. W roku 2009 centra CWI połączono w Centra Zatrudnienia UWV⁸³⁰. Jednak w 2011 roku rząd zapowiedział cięcia budżetowe i likwidację wielu miejsc

⁸²⁶ T. Weber, *Profiling Systems for Effective Labour Market Integration. Thematic Synthesis Paper*, EU Commission, 2011, s. 21.

⁸²⁷ H. Havinga, R. Maan, *Personal explorer An instrument for profiling*. Dostępne na: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7578...eng. (data dostępu: 15. 06. 2012).

⁸²⁸ A. Leijser, F. Pullen, *op. cit.*

⁸²⁹ L. Struyven, G. Steurs, *The competitive market for employment services in the Netherlands*, “Social, Employment and Migration Working Papers” n°13, OECD, Paris, 2002, s. 9.

⁸³⁰ http://www.uwv.nl/OverUWV/wat_is_uwv/organisatie/index.aspx. (data dostępu: 14. 06. 2012).

pracy dla doradców⁸³¹. Stąd też, gdy w 2012 roku prowadziłam badania w jednym z centrów UWV jego pracownik wyraził następującą opinię:

(..) widzisz...chyba największym problemem poradnictwa które zależne jest od Ministerstwa ds. Społecznych i Zatrudnienia jest to, że w tak dużym stopniu jest ono zależne od polityki...zobacz...z powodu tej polityki moja koleżanka została dwa tygodnie temu zwolniona...jest doradcą...myślę, że my jesteśmy bardziej zależni od rządu niż np. doradcy w edukacji...oni też...ale jakoś w tą edukację rząd jeszcze jakoś chce...albo musi...inwestować...dla nas rozwija się coraz więcej stron internetowych, żeby każdy poradził sobie sam...właśnie opowiedziałam ci o naszej stronie...jest rozbudowana...jest czytelna...ale...jak tak dalej pójdzie to żadnego doradcy nie będą chcieli zatrudniać....rozumiesz...pracujesz z bezrobotnymi a nagle sam stajesz się bezrobotny...a w planach jest tworzenie dodatkowych platform...tak nam mówiono, gdy byłam na ostatnim seminarium dla doradców w Amsterdamie (...)

Interpretując powyższą wypowiedź chciałabym ponownie podkreślić „podwójną” rolę poradnictwa kariery w dzisiejszym świecie. Z jednej bowiem strony jest ono swoistą „ofiara” reform o charakterze neoliberalnym. Widoczne staje się to, gdy podkreśli się, iż w ich wyniku doradcy są zwalniani z instytucji rynku pracy. Z drugiej zaś strony jest częściowo ich instrumentem. Holenderskie strony internetowe, które zastąpić mają bezpośrednie wsparcie dla osoby bezrobotnej i uznawane są oficjalnie za poradnictwo kariery⁸³², wyraźnie promują bowiem postawy przedsiębiorczości, samo-odpowiedzialności itd. E. Potulicka podkreśla, że idea, iż „każdy człowiek jest przedsiębiorcą zarządzającym swoim życiem” jest ideą czysto neoliberalną⁸³³. Taka idea zaś, jak można zauważyć, przyświeca również ostatnim reformom w systemie zabezpieczeń społecznych w Holandii.

Reguły zatrudniania doradców w sektorze rynku pracy różnią się od reguł istniejących w sektorze edukacji. W sektorze tym wskazuje się, że doradcą zostać może osoba o konkretnym profilu zawodowym i legitymująca się konkretnym rodzajem portfolio, w którym udokumentowane są role zawodowe, jakie w swoim życiu pełniła

⁸³¹ A. Leijser, F. Pullen, *op. cit.*, s. 5.

⁸³² Zob. np. P. van Deursen, Monique Jansen (eds.), *Career Guidance in the Netherlands 2006*, *op. cit.*

⁸³³ E. Potulicka, *Teoretyczne podstawy neoliberalizmu a jego praktyka* [w:] E. Potulicka, J. Rutkowiak (red.), *op. cit.*, s. 47.

(ang. *role-portfolio approach*). Profile poszukiwanych osób różnią się w zależności od klientów, z jakimi doradca ten ma pracować (np. osoby starsze, pracodawcy, osoby długotrwale bezrobotne itd.). Minimalny poziom wykształcenia doradców w tym sektorze to ukończenie studiów I stopnia. Doradcy zobligowani są również do podejmowania szkoleń (min. 5 dni w roku). Ich ścieżka rozwoju kariery różnicuje się w zależności od tego, czy są doradcami pracującymi z pracodawcami, czy doradcami pracującymi z osobami bezrobotnymi⁸³⁴.

Podsumowując analizę płytkich reguł strukturacji systemu poradnictwa kariery w sektorze rynku pracy chciałabym odnieść się do stwierdzonej w 2005 roku przez R. G. Sultana i A. G. Wattsa „luki jakościowej” w holenderskim poradnictwie kariery w sektorze rynku pracy. Badacze ci stwierdzili, iż w tamtym czasie w holenderskich instytucjach rynku pracy, ze względu na reorganizację systemu zabezpieczeń, w Holandii dbano raczej o wypracowanie standardów pracy, niż o jakość poradnictwa kariery⁸³⁵. Wydaje się, że kilka lat później Holandia jest wciąż na podobnym etapie.

A.D.R. Corra i J. de Ridder wskazali, że właśnie problemy z oceną jakości usług reintegracji społecznej (w tym poradnictwa kariery) oferowanych przez instytucje prywatne stały się powodem rezygnacji z ich usług. Badacze stwierdzili, że wśród postaw (i strategii), jakie wyróżnić można wśród „dostawców” prywatnych usług reintegracji jest m.in. tzw. „spijanie śmietanki” (ang. *cream skimming*), które w tym przypadku oznacza, iż prywatne instytucje skupiają się na klientach, którzy „rokuja” jak najszybsze wejście na rynek pracy. Inną tendencją jest tzw. parking, czyli jak najdłuższe „przytrzymywanie” w obrębie usług osób, które uznawane są za najtrudniejszych klientów⁸³⁶. Nie można zatem dziwić się, że jakość dostarczanych usług bywa kwestionowana. Podobnie zatem, jak i w przypadku reguł strukturacji poradnictwa w sektorze edukacji, stwierdzić można, iż reguły te niekoniecznie sprzyjają równomiernemu rozwojowi poradnictwa w tym kraju. Tendencję do digitalizacji poradnictwa kariery pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki podsumował w następujący sposób:

⁸³⁴ Ł. Sienkiewicz, *Job profiles and training for employment counsellors. Analytical paper*, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, 2012.

⁸³⁵ R.G. Sultana, A.G. Watts, *Career Guidance in Europe's Public Employment Services. Trends and Challenges*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit A3, 2005, s. 107.

⁸³⁶ A.D.R. Corra, J. de Ridder, *op. cit.*, s. 6.

(...) ogólnie w Holandii jest zbyt wiele stron internetowych. I nie mówię tylko o tym, że jest ich tak dużo w sektorze rynku pracy, ale u nas...u nas jest podobnie...wiele szkół umieści jakieś testy na stronie i ma wymówkę, że podejmuje działania powiązane z poradnictwem kariery...uważamy – ja i moi koledzy doradcy – że to absolutnie nie zastąpi kontaktu „twarzą w twarz”... jako były doradca...no może nie taki były, bo teraz często rodzina i znajomi proszą mnie o porady (śmiej) wiem, że to nie jest rozwiązanie....zbyt dużo stron internetowych nie zastąpi nigdy człowieka...pewnie, że to może być czasem łatwiejsze, ale przede wszystkim jest tańsze i myślę, że o to głównie chodzi (...)

Powyższą wypowiedź przytoczyłam, by wskazać, że reguły, na jakich strukturuje się poradnictwo kariery w Holandii bywają podważane przez wiele podmiotów w tej strukturacji uczestniczących oraz by zakończyć analizę reguł płytkich o charakterze społeczno-politycznym i kulturowym w sektorze rynku pracy wskazując po pierwsze ich nieodłączne powiązanie z regułami o charakterze gospodarczym, a po drugie, że reguły strukturacji praktyk w poszczególnych sektorach niejako „przenikają się” i bywają czasem wspólne. Pracownik MEKiN zwrócił bowiem uwagę na podobne tendencje do rozbudowywania poradnictwa internetowego. M.in. zwrócenie uwagi „przenikalność” (lub „uwspólnianie”) reguł strukturacji w różnych sektorach skłoniło mnie do wyróżnienia kolejnej reguły strukturacji całego systemu poradnictwa, którą określiłam jako „współpraca - projekty”.

Wyznaczając taką regułę strukturacji chciałam zwrócić uwagę na nieustannie podejmowane w Holandii wysiłki w celach z jednej strony integracji zdecentralizowanego systemu poradnictwa, a z drugiej strony podnoszenia jego jakości. Współpraca w Holandii podejmowana jest przez wiele podmiotów uczestniczących w strukturacji systemu i na wielu obszarach tej strukturacji. Ogólnie, na podstawie analizy literatury oraz danych zebranych w trakcie wywiadów wyróżniłam następujące rodzaje współpracy w zakresie poradnictwa kariery:

Obszar	Podmioty	Inicjatywa	Finansowanie	Przebieg	Czas trwania
Planowanie/ założenia	rzadowe	ustalona prawnie dobrowolna	ze środków budżetowych	pośrednia bezpośrednia	stała długotrwała a tymczasowa
Organizacja	pozarządowe międzynarodowe niezależne		ze środków unijnych/innych międzynarodowych		
Realizacja	prywatne wiele podmiotów		ze środków prywatnych		

Tab. 1 Rodzaje występującej współpracy w zakresie poradnictwa kariery, źródło: opracowanie własne, na podstawie 1 i 2 fazy badań.

Choć powyższa tabela nie wyróżnia żadnego typowego dla Holandii rodzaju współpracy pomiędzy podmiotami uczestniczącymi w procesie strukturacji, stworzyłam ją, by wskazać, że wielość istniejących rodzajów współpracy w zakresie poradnictwa kariery może upoważniać badacza do uznania współpracy/projektów jako reguły strukturacji systemu. Zaznaczę, że w obrębie wyróżnionych rodzajów współpracy możliwa jest wszelka „kombinacja” podejmowanych działań.

O wielości podejmowanych w Holandii projektów i działań w ramach współpracy różnych instytucji może świadczyć choćby fakt, że kilka ostatnich publikacji wydanych przez sieć Euroguidance (instytucji wyznaczonej do koordynowania i udzielania informacji na temat holenderskiego poradnictwa kariery)⁸³⁷, w zasadzie opartych jest na opisach działań ‘międzysektorowych’ projektowych, które podejmuje się w zakresie poradnictwa kariery⁸³⁸.

Identyfikacja wszystkich projektów w obszarze poradnictwa kariery wydaje się w zasadzie niemożliwa, wzięwszy pod uwagę stopień decentralizacji praktyk, opisany przeze mnie wyżej. Na uwagę natomiast zasługują wysiłki podejmowane w stronę współpracy trójstronnej, takie jak wskazany już przeze mnie projekt S-BB, czyli Fundacja Współpracy pomiędzy Kształceniem Zawodowym i Rynkiem Pracy. W S-BB współpartnerami jest 11 krajowych instytucji (w tym rady poszczególnych typów szkół,

⁸³⁷ A. Oomen, M. van den Dungen, T. Pijls, J. Egelie, *op. cit.*, s. 27.

⁸³⁸ Por. P. van Deursen, Monique Jansen (eds.), *Career Guidance in the Netherlands 2006*, *op. cit.*; P. van Deursen, *Career Guidance in the Netherlands 2007*, *op. cit.*

stowarzyszenia przedsiębiorców, związków zawodowych oraz nauczycieli i młodzieży itd.) współpracujących również z 17 centrami ekspertyz ds. kształcenia zawodowego, w których oferowane jest poradnictwo kariery dla młodzieży oraz osób, które oferują staże/praktyki w konkretnym obszarze biznesowym⁸³⁹.

Podobne tendencje widoczne są w zasadach organizacji poradnictwa kariery w sektorze rynku pracy, czemu służyć miało zintegrowanie wspomnianych już centrów CWI z instytucjami szeroko rozumianego sektora zabezpieczeń społecznych. Els Drost i Rita van Wel przedstawiły następujący schemat podmiotów włączonych we współpracę z powstałymi wówczas Centrami Zatrudnienia UWV:



Rys. 10 Organizacje włączone we współpracę z Centrami Zatrudnienia UWV, źródło: E. Drost, R. van Wel, *the Netherlands, Peer country paper Youth Guarantees*, European Commission, 2011, s. 8.

Powyższy rysunek obrazuje zarówno Centra Zatrudnienia jako punkty kompleksowej obsługi osób zainteresowanych obszarami rynku pracy, edukacji,

⁸³⁹ S-BB, dostępne na: <http://www.s-bb.nl/sbb-and-its-partners.html> (data dostępu: 17.07. 2013).

wsparcia i pomocy, jak i – w szerszej perspektywie – ideę upraszczania zdecentralizowanego systemu.

Współpraca wielu holenderskich instytucji wiąże się z kolejną wyróżnioną przeze mnie regułą strukturacji poradnictwa kariery, jaką jest „szary sektor” (ang. *grey sector*)⁸⁴⁰.

Istnienie tego sektora uznałam za regułę strukturacji poradnictwa kariery właśnie ze względu na relatywnie długą tradycję włączania instytucji prywatnych w usługi związane z rynkiem pracy, w tym w zapewnianie poradnictwa kariery⁸⁴¹. Analizując ‘historyczność’ poradnictwa kariery wskazałam bowiem, że niemalże od samego początku pojawienia się instytucji rynku pracy i poradnictwa w tych instytucjach, publiczne instytucje mogły podpisywać kontrakty z instytucjami prywatnymi. Wskazałam również, iż współcześnie cechą holenderskiego systemu zabezpieczeń społecznych i publicznych służb zatrudnienia (ang. *Public Employment Service*, PES) jest największy w Europie stopień włączenia w ten system instytucji prywatnych⁸⁴². Jest to m.in. efekt prywatyzacji usług publicznych, wycofywania się rządu w pełnienia funkcji państwa opiekuńczego, a więc reform neoliberalnych⁸⁴³. Z drugiej jednak strony opisane przeze mnie w rozdziale III reguły strukturacji praktyk społecznych w Holandii wskazują, iż prywatne instytucje w kraju tym od dawna pełniły istotną rolę w życiu społecznym.

J. Brandsma i R. Noonan „szary sektor” definiują jako: „sektor pomiędzy sektorem całkowicie prywatnym i sektorem publicznym”⁸⁴⁴. Sektor ten badacze scharakteryzowali w następującej tabeli:

⁸⁴⁰ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.* s. 14.

⁸⁴¹ Zob. L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.*

⁸⁴² European Job Mobility Laboratory, *op. cit.*, s. 5.

⁸⁴³ E. Potulicka, *Teoretyczne...*, *op. cit.*, s. 39-67.

⁸⁴⁴ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.* s. s. 15.

Sektor publiczny	„Szary sektor”	Sektor prywatny
np. ministerstwa	<p>samorządne instytucje pod auspicjami organów władzy publicznej</p> <p>korporacje z organami władzy publicznej, w większości będące własnością prywatnych podmiotów</p> <p>przedsiębiorstwa prywatne działające w imieniu władz publicznych</p> <p>przedsiębiorstwa prywatne dostarczające usługi gwarantowane przez władze publiczne</p>	np. przedsiębiorstwa
np. szkoły zawodowe	partnerzy społeczni i władze publiczne dzielące odpowiedzialność za finansowanie	np. związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców

Tab. 2 „Szary sektor”, źródło: J. Brandsma, R. Noonan, *op.cit.*, s. 15.

Cechą „szarego sektora” jest funkcjonowanie na quasi-rynkowych zasadach. Rząd bowiem wciąż wyznacza zasady i warunki współpracy, w tym również zasady finansowania usług. Wbrew pozorom zatem – zdaniem niektórych krytyków – system zatem wciąż pozostaje scentralizowany⁸⁴⁵.

„Szary sektor” w obrębie holenderskiego systemu poradnictwa jest z jednej strony regułą płytką, a z drugiej strony jest też cechą tego systemu. Wszystkie wymienione przez J. Brandsma i R. Noonan w powyższej tabeli typy podmiotów możliwe są do zidentyfikowania w holenderskim systemie poradnictwa. Szerzej piszę o tym w dalszej części tekstu. W tym miejscu wskażę, iż holenderska Izba Gospodarcza jest instytucją, która rejestruje działalność podmiotów gospodarczych (w tym nie nastawionych na zysk) oraz udziela informacji o zasadach współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi i prywatnymi. Rejestracja każdej firmy w Izbie jest obowiązkowa⁸⁴⁶.

Przejdę teraz do opisu płytkich reguł strukturacji w sektorze prywatnym. Identyfikacja działań podejmowanych w zakresie poradnictwa kariery w tym sektorze oraz sektorze biznesowym wydaje się być jeszcze trudniejsza niż identyfikacja działań podejmowanych we współpracy różnych instytucji. Powodem tego, jak podkreślił jeden

⁸⁴⁵ L. Delsen, *From welfare..., op. cit.*

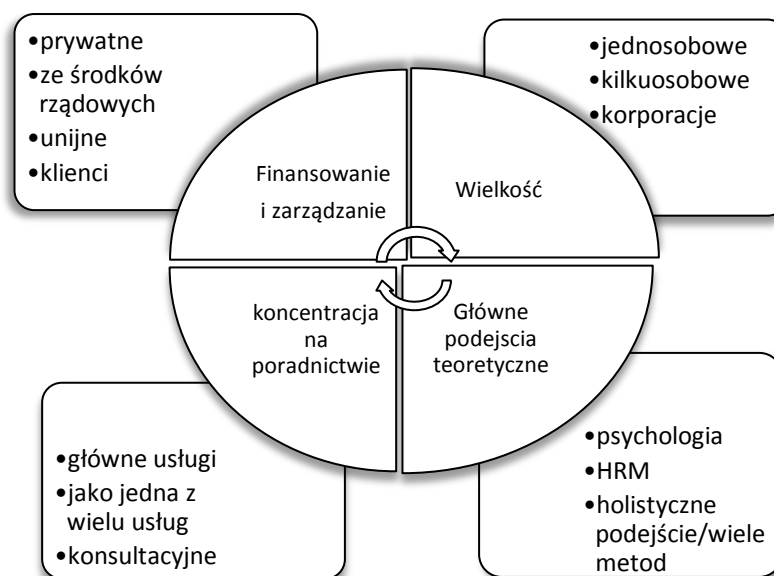
⁸⁴⁶ <http://www.kvk.nl/over-de-kvk/over-het-handelsregister/wat-staat-er-in-het-handelsregister/overzicht-sbi-codes/>. (data dostępu: 15. 06. 2012).

z pracowników prywatnej instytucji, w której prowadziłam badania (pracownik dużej prywatnej organizacji) jest fakt, że:

(...) w Holandii istnieją tysiące...naprawdę tysiące małych, nawet jednoosobowych firm doradczych...nikt ich u nas nie zliczy...bo i po co?....u nas każdy, kto tylko zechce może ogłosić się doradcą kariery (...)

Wypowiedź tą zinterpretować można w kontekście reguły strukturacji praktyk poradniczych w sektorze prywatnym jaką jest deregulacja. Szczególne znaczenie ma tu wspomniany już przeze mnie fakt, że zawód doradcy kariery nie jest zawodem regulowanym. Instytucją, w której rejestruje się wielu doradców kariery jest NOLOC. Obecnie zarejestrowanych jest w nim ok. 2.800 szeroko rozumianych doradców i konsultantów kariery⁸⁴⁷. Szerzej o instytucji tej piszę w dalszej części tekstu. Deregulacja sprawia, iż w Holandii, jak wspomniała osoba udzielająca mi wywiadu, istnieje wiele firm doradczych, działających zarówno w konkretnym miejscu, jak i mających swoje oddziały w wielu holenderskich miastach. Ponieważ przeprowadzałam badania zarówno w jednych, jak i drugich, opis tych organizacji przedstawiam w dalszej części tekstu. W tym miejscu piszę o tym, by wskazać ogromną ich różnorodność. Poniższy rysunek obrazuje różnorodność, a zarazem reguły strukturacji instytucji prywatnych.

⁸⁴⁷NOLOC, dostępne na: <http://www.noloc.nl/beroepsregister/?&page=52> (data dostępu: 16. 05. 2012).



Rys. 11 Różnorodność instytucji prywatnych, źródło: opracowanie własne na podstawie 1 i 2 fazy badań.

Na przedstawionym wyżej rysunku strzałki w jego środku obrazować mają, że możliwa jest wszelka kombinacja istniejących prywatnych firm zajmujących się poradnictwem kariery. To, jak „wewnętrznie” strukturują się owe firmy zależy jest od wielu czynników, a strukturacji tej przyświeca zasada autonomii podmiotów.

Podobną autonomię zauważyć można w działaniach poszczególnych sektorów biznesowych, które na mocy różnorodnych porozumień pomiędzy pracodawcami, związkami zawodowymi i pracownikami niejednokrotnie zobowiązane są zapewniać usługi poradnictwa kariery dla swoich pracowników. Porozumienia te najczęściej określane są jako CAO, czyli zbiorowe porozumienie rządu, pracodawców, związków zawodowych i pracowników określonych sektorów. W CAO zawarty jest wiele informacji o sposobach liczenia nadgodzin, płacach itd. W niektórych z nich zawarta jest informacja, że pracownikom przysługują określone godziny poradnictwa kariery⁸⁴⁸. Jako przykład posłużyć mogą działania korporacji Shell, która umożliwia korzystanie z pomocy doradców (z obszaru HR) nie tylko pracownikom, lecz również ich rodzinom. Warto dodać, że korporacja ta korzysta z usług innej organizacji UNIQUE⁸⁴⁹.

⁸⁴⁸ CAO, http://cao.szw.nl/index.cfm?rubriek_id=392843&hoofdmenu_item_id=16544 (data dostępu: 15.06.2012).

⁸⁴⁹ <http://www.unique.nl/530461/Over-Unique.html>. (data dostępu: 15. 06. 2012).

Podsumowując analizę płytkich reguł strukturacji systemu poradnictwa kariery chciałabym zwrócić uwagę na kilka istotnych kwestii.

- Wszystkie opisane przeze mnie płytkie reguły strukturacji sprawiają, iż poradnictwo kariery zorganizowane jest nieco inaczej niemalże w każdej placówce. Zasada ta dotyczy każdego z wyróżnionych przeze mnie sektorów.
- W sektorze edukacji szczególny nacisk kładziony jest na poradnictwo w obrębie ścieżki utylitarnej. Związane jest to, co już podkreślałam, ze specyfiką tej ścieżki kształcenia i tym, że jest ona zdecydowanie najbliższa rynkowi pracy.
- W sektorze edukacji, jak sądzę, na uwagę zasługuje reguła/ koncepcja szkoły jako centrum kariery, oparta na założeniach *career learning*. Choć w praktyce okazuje się, że szkołom daleko jest do bycia centrum kariery⁸⁵⁰, regułę tę wyróżniłam, ponieważ wszyscy moi respondenci pracujący w tym sektorze, w tym pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki podkreślali jej znaczenie. W wielu szkołach realizowane są również projekty, mające na celu podkreślenie znaczenia *career learning*. Znaczenie to widoczne jest również w publikacjach holenderskich badaczy. W wielu z nich fakt, że szkoła jest/powinna być centrum kariery przyjmowany jest już niemalże *implicite*⁸⁵¹.
- Dla strukturacji systemu poradnictwa w sektorze edukacji ogromne znaczenie mają powiązane z tym sektorem „okoliczności społeczno-kulturowe”, wśród których znajduje się nieustannie podkreślany przez osoby udzielające mi wywiadu odpad szkolny. W roku szkolnym 2009/2010, zgodnie z danymi podawanymi przez Holenderski Instytut Młodzieży, 39.600 (ok. 9 % uczniów) osób opuściło szkołę bez uzyskania minimalnych kwalifikacji⁸⁵², o których pisałam w rozdziale III. Ta okoliczność ma dwojakie konsekwencje dla rozwoju poradnictwa kariery w obrębie systemu edukacji. Kristof De Witte i Sofie J. Cabus wskazali, że 21% osób, które przedwcześnie opuściło system edukacji, pośród szeregu innych powodów podaje, że zrobiło to, ponieważ dokonało złego wyboru ścieżki kształcenia⁸⁵³. Konsekwencją tego jest z jednej strony podkreślanie znaczenia poradnictwa kariery

⁸⁵⁰ Zob. M. Kuijpers, F. Meijers, *Career learning...*, *op. cit.*

⁸⁵¹ Zob. M. Kuijpers, F. Meijers, *Career learning...*, *op. cit.*, Ministerie van OCW, *Stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie begeleiding MBO*, 8 november 2010; materiały otrzymane w trakcie prowadzenia badań własnych, i inni.

⁸⁵² *Youth policy in the Netherlands*, dostępne na: <http://www.youthpolicy.nl/yp/Youth-Policy/Youth-Policy-subjects/Education-and-Youth-Unemployment/School-drop-outs> (data dostępu: 04. 10. 2011).

⁸⁵³ K. De Witte, Sofie J. Cabus, *Dropout prevention measures in the Netherlands. An explorative Evaluation*, „Educational Review”, Vol. 65, Issue 2, 2013, s. 158.

w szkołach, lecz z drugiej opisywana (i krytykowana) koncepcja uczynienia z każdego nauczyciela doradcy (nauczyciel ogólnie powinien być doradcą, nie tylko doradcą kariery) po to, by jak najwcześniej zapobiegać chęci opuszczenia szkoły. Jedną z konsekwencji takiego założenia jest wspomniana niska jakość poradnictwa, o której wspominały osoby przeze mnie badane.

- Najbardziej ogólnym wnioskiem, jaki może pojawić się w wyniku analizy płytkich reguł strukturacji systemu poradnictwa jest ich występowanie w wielu sektorach jednocześnie. Zarówno sektor rynku pracy, sektor edukacji, jak i sektor prywatny strukturuje się na zasadach decentralizacji, deregulacji i na zasadach quasi-rynkowych (poza sektorem usług całkowicie prywatnych). Do kwestii tego, czy w przypadku szkół i instytucji rynku pracy rzeczywiście można mówić o autonomii, powrócę w dalszej części tekstu. W tym miejscu przejdę do analizy intensywnych reguł strukturacji.

4.2.2. Reguły intensywne strukturacji systemu poradnictwa

Zarówno w rozdziale metodologicznym, jak i w rozdziale dotyczącym usytuowania poradnictwa kariery wskazywałam, że Giddensowskie reguły intensywne mogą być postrzegane jako reguły o charakterze kulturowym, stąd też, jak wspomniałam, nie wyróżniam innych reguł intensywnych strukturacji poradnictwa kariery od tych, które ogólnie wykorzystywane są w strukturacji innych obszarów/sfer życia społecznego. W tej części pracy odnoszę się więc do rysunku nr. 4 przedstawionego na stronie 132 i wyróżnionych w nim reguł intensywnych. Chcę wskazać, w jaki sposób reguły te odzwierciedlają się w poradnictwie kariery. Dodam jednak, że intensywne reguły praktyk społecznych, które nie kształtują praktyk w sposób bezpośredni, są jednocześnie regułami, których analiza wydaje się być analizą najtrudniejszą. Wynika to z faktu, iż bezpośredni związek pomiędzy tymi regułami a praktykami społecznymi jest trudny do empirycznej weryfikacji. Stąd też w swojej analizie reguł intensywnych chciałabym jedynie zasygnalizować możliwy związek pomiędzy nimi oraz wskazać, że pewne cechy i działania podejmowane w obrębie poradnictwa kariery odbywają się niejako „na podstawie” wyróżnionych przeze mnie reguł.

Ponownie podkreślę również, iż choć wyróżnione przeze mnie reguły intensywne zostały już wyrażone (np. w raportach, dokumentach, literaturze naukowej), a w szczególności dotyczy to reguł o charakterze gospodarczym, mogą one zostać zaliczone do intensywnych reguł strukturacji przy zaakcentowaniu, iż mam na myśli ogół sytuacji, które się z nimi wiążą, nie zaś kategorie pojęciowe z nimi związane i dyskurs wokół nich budowany. Sposób, w jaki reguły intensywne postrzegał A. Giddens w zasadzie mógłby wykluczać dyskurs dotyczący tych reguł i ich analizę. Podkreślanie bowiem, że są one „niewyrażone” i milczące czyni je bowiem niemalże „nieuchwytnymi” dla języka. Z tegoż powodu wszystkie wyróżnione reguły strukturacji mają charakter ogólny i odnoszą się niejako do „codzienności”, jaka jest przez nie tworzona. Niżej przedstawiony fragment wywiadu z jednym z doradców szkolnych (VMBO) może zobrazować tę sytuację:

(...) dzisiejszy świat wymaga przecież ludzi kompetentnych....nasi uczniowie muszą wiedzieć, że są odpowiedzialni za siebie i....bez tych wszystkich kompetencji związanych z ich własną karierą będą bezrobotni...taki jest rynek....każdy musi być kompetentny.. rozumiesz...w Holandii nie możesz np. nie wiedzieć, co umiesz, a czego nie....w całym procesie nie tylko poradnictwa...tzn. nie tylko w trakcie rozmów doradczych....ale w trakcie uczenia się zawodu musisz wiedzieć, co robisz dobrze, a co nie....chyba w sumie nawet więcej.... chcę powiedzieć, że może nawet ważniejsze jest, żeby mieć świadomość tego.... jak to powiedzieć....hmmm...musisz mieć świadomość czego się uczysz, dlaczego się uczysz i jak szybko się możesz nauczyć...bo przecież zdobyta wiedza i tak szybko jest nieaktualna, prawda? (...)

Z przytoczonego fragmentu wyraźnie wynika, że udzielający mi wywiadu doradca szkolny zdaje sobie sprawę z warunków funkcjonowania współczesnego rynku pracy. W jego całej (1,5-godzinnej) wypowiedzi ani razu nie pada jednak zwrot „gospodarka oparta na wiedzy”. Stąd też chcę uwypuklić fakt, że przedstawione reguły odnoszą się do „codziennych” działań podmiotów związanych z poradnictwem kariery i ogółu okoliczności, jakie są przez te reguły tworzone. Reguły te, jak widać, istnieją w świadomości praktycznej osoby badanej, stąd też podejmowane przez nią działania uwzględniają te reguły.

W swoim opisie kolejny raz pominię większość reguł określonych regułami „wspólnymi w wielu krajach”. Znaczenie ich dla kształtu i rozwoju poradnictwa również i w Holandii wydaje się być oczywiste. Jedna z osób udzielających mi wywiadu (pracownik APS, konsultant OECD) swoje odpowiedzi na zadawane przeze mnie pytania rozpoczęła refleksją:

(...) Hmmmm....nie wiem, od czego zacząć...może od tego, że... dobrze wiesz, że dzisiejszy świat wraz z wszystkimi jego zmianami i intensywnym rozwojem różnych...dziedzin życia...wcale nie ułatwia nam planowania poradnictwa kariery...no wiesz...kto dziś może wiedzieć, co będzie za kilka lat? Mamy tu w Holandii kryzys, coraz mniej pieniędzy, a jednocześnie coraz większą potrzebę poradnictwa... chyba wiesz, że nasze społeczeństwo starzeje się, że mamy coraz więcej osób z różnych krajów....no wiesz...imigranci... to znaczy.... cieszymy się z tego, że u nas są, naprawdę...wielu z nich to dobrzy i rzetelni pracownicy....no ale...w każdym bądź razie...wszystkie przewidywania, nawet te dokonane niedawno nie pasują już do dzisiejszego świata....naprawdę musimy stworzyć jakąś koncepcję tego poradnictwa...i kryzys nam wcale tego nie ułatwia. I jeszcze czasem – ale to moja prywatna opinia – mam wrażenie, że ten cały kryzys to jakaś wymówka...no wiesz...z jednej strony nasz rząd podkreśla znaczenie poradnictwa, a z drugiej...te wszystkie inwestycje są wciąż za małe (...)

W przytoczonym fragmencie wywiadu zwrócono uwagę na zmienność i nieprzewidywalność rzeczywistości, zmiany demograficzne społeczeństwa, migracje, kryzys gospodarczy itd. Wszystkie te procesy zostały przeze mnie zaliczone do intensywnych reguł strukturacji. Z wypowiedzi tej wywnioskować można również, że ogół sytuacji społeczno-kulturowej oraz ekonomicznej (reguły intensywne określone przeze mnie jako społeczno-polityczne i kulturowe oraz reguły gospodarcze) ma ogromne znaczenie dla strukturacji poradnictwa kariery, ponieważ wyznacza kierunek jego rozwoju. Nie stanowią one, jak widać, tylko „kontekstu” działań, lecz działania te kształtują. Z punktu widzenia procesu strukturacji mogą one zostać określone regułami intensywnymi, ponieważ istnieją w świadomości praktycznej podmiotów uczestniczących w procesie strukturacji i są wykorzystywane w trakcie podejmowania działań z poradnictwem związanych.

Ważne jest również, że według A. Giddensa, istnieją pewne czynniki, „które – najogólniej mówiąc – wpływają na poziom i charakter ‘przenikliwości’, z jaką aktorzy rozpoznają warunki reprodukcji systemu:

- 1) środki dostępu aktorów do wiedzy ze względu na ich sytuację społeczną,
- 2) sposoby artykulacji wiedzy,
- 3) okoliczności dotyczące ważności przekonań traktowanych jako wiedza,
- 4) czynniki wpływające na rozpowszechnianie posiadanej wiedzy”⁸⁵⁴.

Ze względu na wymienione przez autora czynniki stopień, w jakim podmioty uświadamiają sobie dyskursywnie reguły strukturacji praktyk (oraz jeszcze szerzej – okoliczności społeczno-kulturowe) może być różny. Warto dodać, że przytoczone czynniki dotyczyć mogą również instytucji. Instytucje mogą również posiadać różny dostęp do informacji itd.

Widoczne staje się to, gdy dokona się porównania dwóch przytoczonych przeze mnie powyżej fragmentów wywiadów. Osoba pierwsza – praktyk poradnictwa - zna współczesne reguły rynku pracy, jednak nie dokonuje refleksji nad nimi, ani nie wyraża ich w sposób bezpośredni. Osoba druga – badacz poradnictwa i konsultant OECD - w stopniu znacznie bardziej „dyskursywnym” (w rozumieniu A. Giddensa) wypowiada się na temat reguł strukturacji. Wydaje się, że zwłaszcza Giddensowski czynnik pierwszy ma ogromne znaczenie dla tej sytuacji.

Reguły intensywne poradnictwa kariery wspólne w wielu krajach odzwierciedlają się w Holandii na wielu poziomach poradnictwa. Najogólniej, podobnie, jak i w innych krajach, widoczne są w działaniach mających na celu zwiększenie jego dostępności (np., poprzez tworzenie reguł płytkich, takich jak akty prawne, ustawy itd.) dla różnych grup społecznych oraz jego jakości⁸⁵⁵. Tego typu działania uznać można za odzwierciedlenie reguł takich, jak zmiany demograficzne, pluralizm społeczeństw itd.

Z drugiej zaś strony działania mające na celu zmniejszenie wydatków państwa prowadzą do sytuacji, w której dostępność ta jest wciąż ograniczona ze względu na opisany w poprzednim podrozdziale brak odpowiednio rozbudowanego systemu usług. Zmianę tej sytuacji utrudnia wyróżniona przeze mnie reguła intensywna jaką jest kryzys gospodarczy.

⁸⁵⁴ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 134.

⁸⁵⁵ Np. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Doorstroomagenda beroepsonderwijs*, den Haag, 2001.

W sposób szczególny dla kształtu poradnictwa kariery w Holandii znaczenie ma współczesna gospodarka oparta na wiedzy. Analiza naukowych publikacji⁸⁵⁶ oraz materiału zebranego w trakcie przeprowadzonych przeze mnie wywiadów pozwalają stwierdzić, iż holenderski rząd, poprzez nadanie coraz większego znaczenia poradnictwu kariery, chce osiągnąć założone przez siebie cele gospodarcze i realizować strategię Europa 2020. Jedna z osób udzielających mi wywiadu (badacz poradnictwa kariery) na temat znaczenia gospodarki opartej na wiedzy dla poradnictwa kariery wypowiedziała następującą opinię:

(...) holenderski rząd chce należeć do najlepszych....gospodarek w Europie...albo i na świecie....i ciągle podkreśla, że jest to (albo będzie) gospodarka oparta na wiedzy.....Żeby wzmocnić poradnictwo w szkołach...hmmm...jak to powiedzieć....staramy się...nie tylko z tego powodu oczywiście....no więc staramy się podkreślać, że gospodarka oparta na wiedzy musi wiązać się z dobrym poradnictwem kariery...no to prowadzimy wiele badań...wiesz...w Holandii prowadzimy zarówno badania jakościowe, jak i ilościowe...ale nikt nie chce nas słuchać, gdy prowadzimy badania jakościowe...no wiesz...nikt z polityków...zawsze mówią: a co to mi mówi – te kilka zbadanych osób? Nic!! Chcemy wiedzieć coś o całości zjawiska, nie tylko o kilku osobach. No więc prowadzimy badania ilościowe i dostarczamy rządowi...wtedy rozumieją, że nie ma gospodarki opartej na wiedzy bez poradnictwa kariery (...)

Wypowiedź ta wskazuje, że znaczenie gospodarki opartej na wiedzy widoczne jest na wielu poziomach poradnictwa. Osoba udzielająca wywiadu podkreśliła znaczenie gospodarki opartej na wiedzy dla polityki poradnictwa kariery (ang. *career guidance policy*). Ogólnie zatem reguła ta sprzyja rozwojowi poradnictwa w tym kraju. Z drugiej zaś strony wypowiedź ta wyraźnie wskazuje, że pełnić ma ono rolę podrzędną w stosunku do innych celów gospodarczych. Wyraźnie „dyktuje” też rozwój refleksji i dyskursu naukowego.

⁸⁵⁶ Zob. M. Kuijpers, F. Meijers (eds.) *Career learning. Research and practice in education*, Euroguidance Netherlands, 's Hertogenbosch, 2009; Advies commissie Boekhoud, *Doorstroomagenda beroepsonderwijs*, 2001, F. Meijers, M. Kuijpers, J. Bakker, *Over leerloopbanen en loopbaanleren, Loopbaancompetenties in het (v)mbo, Samenwerkende brancheorganisaties beroepsonderwijs*, Ministerie van OCW, Haagse Hogeschool, Nederlandse Stichting voor Psychotechniek, Platform Bèta Techniek, 2006.

Przytoczone przeze mnie wcześniej (str. 226) fragment wywiadu z doradcą pracującym w szkole wskazuje również, że reguła gospodarki opartej na wiedzy wykorzystywana jest zarówno przez doradców w ich codziennych praktykach zawodowych, jak i przez osoby radzące się, kiedy „przygotowują się” do wejścia na rynek pracy.

Uogólniając znaczenie intensywnych reguł strukturacji poradnictwa kariery wspólnych w wielu krajach warto podkreślić, jak sądzę, że reguły te - w ich ogólnym wymiarze – sprzyjają rozwojowi poradnictwa kariery, choć, paradoksalnie, jednocześnie rozwój ten utrudniają. Rosnąca potrzeba rozwoju poradnictwa kariery jest bowiem niezaspokajana ze względu na kryzys ekonomiczny.

W dalszej części tekstu skupię się na regułach intensywnych strukturacji poradnictwa kariery typowych dla społeczeństwa holenderskiego. Ponieważ zagadnienie to jest niezwykle skomplikowane i mogłoby być przedmiotem odrębnej pracy badawczej, zdecydowałam się przykłady **odzwierciedlenia** intensywnych reguł strukturacji ująć w formie syntetycznej tabeli, która pokazać ma, w jaki sposób reguły te są „widoczne” w strukturacji systemu. Tworząc tabelę uwzględniłam analizy różnicowania się poradnictwa kariery w różnych typach kultur przedstawione w rozdziale I niniejszej pracy. W związku z tym wyróżniłam następujące przykłady „odzwierciedlenia” reguł intensywnych strukturacji praktyk społecznych w poradnictwie kariery:

Reguly intensywne Poradnictwo Kariery w Holandii	Indywidualizm	Specyficzne poczucie wspólnotowości	Kultura konsensusu	Niski dystans władzy	Pragmatyzm	Średni stopień unikania niepewności
Dyskurs naukowy	częściowo podlega tym samym tendencjom, którym podlega dyskurs w innych krajach adaptacja „teorii dialogowego ja” H. Hermansa skupienie na <i>career learning</i>	krytyka koncepcji <i>life-design</i> i coraz częstsza krytyka konstruktywizmu budowanie modeli kariery, (model kariery T. Lukena)	współpraca w badaniach naukowych liczne debaty o teoriach organizujących poradnictwo kariery	akcentowanie znaczenia dialogu i budowania narracji	skupienie na praktyce w teoriach i badaniach naukowych krytyka koncepcji <i>life-design</i> i coraz częstsza krytyka konstruktywizmu	trudne do identyfikacji
Stosunek do problemów jako takich	jednostka sama odpowiedzialna jest za rozwój własnej kariery jednostka powinna nabyć kompetencje rozwiązywania własnych problemów	troska o rozwój kompetencji kariery	problemy stają się przedmiotem debat i licznych konsultacji	zasada partnerstwa w rozwiązywaniu problemów	de-ideologizacja problemów	trudne do identyfikacji
Stosunek do edukacji i życia zawodowego	Edukacja oparta na pytaniach (ang. <i>inquiry-based education</i>) <i>Career learning</i> W obrębie publicznych służb zatrudnienia: proponowanie licznych szkoleń/treningów (za-	edukacja i całościowe uczenie się jako wspólne dobro społeczne „dobry pracownik = dobry obywatel”	za edukację odpowiedzialny jest również sektor biznesu (szkoła jako centrum kariery)	uczeń jako partner i osoba współdecydująca o wyborze ścieżki kariery (ze względu na testy osiągnięć szkolnych) Przywiązanie wagi	nastawienie na praktykę edukacja oparta na kompetencjach (ang. <i>competence-based education</i>) problemowe nauczanie (ang. <i>problem-based education</i>) dualny system	akceptacja pracy w niepełnym wymiarze godzin, lecz brak akceptacji dla bezrobocia uznawanie umów słownych pomiędzy pracownikami a pracodawcą, przy

	<p>sada lifelong learning)</p> <p>Zasada „work-life balance”</p> <p>Mobilność zawodowa</p>			głównie do szkolnictwa średniego	kształcenia	ogromnej ilości porozumień dot. rynku pracy
Stosunek do pomocy profesjonalnej	<p>Na poziomie polityki poradnictwa kariery: podkreślanie, iż każda jednostka w każdym momencie życia ma prawo do uzyskania pomocy i poradnictwa kariery</p> <p>W praktyce poradnictwa: „zasada samopomocy”, szczególnie w obrębie poradnictwa w sektorze rynku pracy (zasada pomocniczości w poradnictwie)</p>	<p>Relatywnie dobrze rozbudowany system zabezpieczeń społecznych (w związku z czym w sektorze rynku pracy poradnictwo traktowane jest raczej jako interwencja)</p> <p>W sektorze edukacji: każdy nauczyciel jest doradcą</p>	<p>W sektorze usług prywatnych: podpisywanie porozumień typu CAO, korzystanie z usług prywatnych w trakcie outplacementu itd.)</p> <p>W edukacji: zasada „3 linii” wsparcia dla ucznia</p> <p>Wypracowanie koncepcji szkoły jako centrum kariery</p>	<p>Wdrażanie poradnictwa rówieśniczego (ang. <i>peer counselling</i>)</p>	<p>Pomoc wdrażana tylko wtedy, gdy jest potrzeba,</p> <p>Poszukiwanie najbardziej skutecznych metod pracy doradcy – tworzenie narzędzi typu kompas kariery</p>	
Relacja pomiędzy doradcą a osobą radzącą się	<p>Osoba radząca się w centrum procesu poradnictwa</p> <p>Komunikacja o niskim kontekście</p> <p>Wykorzystywanie metod i narzędzi typu „portfolio”</p>	<p>Podkreślanie, iż porada jest tylko jedną z wielu potrzeb człowieka – w związku z tym tworzenie sieci wsparcia dla jednostek (troska o to, by jednostka otoczona była kompetentnymi osobami, mogącymi udzielić jej</p>	Odzwierciedlenie trudne do identyfikacji	<p>Zasada partnerstwa i dialogu</p> <p>Formy zwracania się do osób radzących się (bezpośrednie)</p>	<p>Skupienie na tematyce spotkania i problemie</p> <p>Wykorzystywanie metod i narzędzi typu „portfolio”</p>	

	Wykorzystywanie metod narracyjnych i dialogowych (doradca jako osoba wspierająca samorozwój jednostki)	wsparcia)				
Organizacja poradnictwa	Deregulacja Prywatyzacja Projektowanie stron internetowych, mających służyć samopomocy Intensywny rozwój sektora prywatnego	Wdrażanie zasad współodpowiedzialności wielu podmiotów za działania w obrębie poradnictwa	Liczne debaty na temat kształtu i rozwoju poradnictwa Włączanie wielu podmiotów w proces poradnictwa Istnienie wielu porozumień pomiędzy pracodawcami, związkami zawodowymi a pracownikami Istnienie wielu ciał doradczych	Decentralizacja Podkreślanie znaczenia partnerstwa w rozwoju poradnictwa kariery Dążenie do wypracowania konsensusu	Liczne reformy systemu poradnictwa Skupienie na praktycznym aspekcie organizacyjnym	Duża ilość reform organizacyjnych Dobrze rozwinięty sektor instytucji pozarządowych

Tab. 3 Przykłady odzwierciedlenia reguł intensywnych w poradnictwie, źródło: opracowanie własne na podstawie: G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op.cit.* oraz 1 i 2 fazy badań.

Tworząc powyższą tabelę miałam na uwadze podkreślany już wcześniej fakt, że poszczególne wymiary kultury oraz poszczególne reguły strukturacji nie są od siebie oddzielone, wzajemnie się przenikają i „nakładają się na siebie”. Stąd też niektóre z przytoczonych przykładów powtarzają się. Mogę one bowiem stanowić przykład kilku reguł strukturacji życia społecznego. Mam również świadomość, że dobrane przykłady nie są wystarczająco uporządkowane i sklasyfikowane. Stanowią też ogromne uproszczenie tej złożonej problematyki.

W przedstawionej tabeli chciałam uwzględnić nie tylko opisane wcześniej reguły płytkiej strukturacji praktyk, lecz również i inne reguły widoczne w poradnictwie

holenderskim. Założeniem moim było, by treść tej tabeli zawierała zarówno poszczególne przykłady odzwierciedlania się wybranych reguł intensywnych (czytana w pionie), jak i dawała pewien ogólny obraz „stosunku” do wybranych problemów powiązanych z poradnictwem kariery (czytana w poziomie). W tabeli tej nie uwzględniłam kilku reguł wyróżnionych na rys. 4 ze str. 132. Są to reguły takie, jak filaryzacja/defilaryzacja oraz sekularyzacja. Nie oznacza to, iż reguły te nie odzwierciedlają się w sposobie organizacji poradnictwa kariery, lecz – jak się wydaje – mają dla niego mniejsze znaczenie. Podkreślę, że dzisiejszym „odzwierciedleniem” tych reguł są przedstawione przeze mnie w rozdziale III „profile ideologiczne szkół”. Dla samego poradnictwa znaczenie ma zatem jego „usytuowanie” w konkretnej ideologicznie profilowanej placówce.

Wyjaśnienia wymagają również, jak sądzę, przykłady odzwierciedlenia reguły intensywniej, którą określiłam jako „specyficzne poczucie odpowiedzialności”. W rozdziale III wyjaśniłam, iż reguła ta jest mocno powiązana z dostrzeganym przez Holendrów faktem, iż „wobec wody każdy staje się równy”. Stąd też wyróżniając poszczególne przykłady „odzwierciedlenia” tej reguły w poradnictwie kariery chciałam podkreślić, iż w Holandii dość często podkreśla się zależność człowieka od jego środowiska życia⁸⁵⁷. Do tej problematyki jeszcze powrócę.

W dalszej części tekstu skupię się na przedstawieniu wybranych przykładów odzwierciedlenia intensywnych reguł strukturacji. Aby niepotrzebnie nie powiększać objętości pracy, skupię się na tych przykładach, które wydają się najważniejsze dla holenderskiego poradnictwa, najbardziej dla niego charakterystyczne, a więc stanowić mogą przykład tego, co „typowo holenderskie” lub są w Holandii szczególnie widoczne. Chciałabym, by opisane poniżej przykłady stanowiły swoiste uzupełnienie opisanych przeze mnie reguł płytkich i ukazały pełniej obraz poradnictwa kariery w Holandii. Rozpocznę od dyskursu i badań naukowych.

Analizując literaturę naukową oraz dane zebrane w trakcie wywiadów z podmiotami uczestniczącymi w procesie strukturacji zauważyłam trzy widoczne w dyskursie naukowym tendencje. Pierwszą z nich jest tendencja do wykorzystywania w badaniach, analizach naukowych oraz w trakcie konstruowania narzędzi pracy dla doradców teorii „dialogowego ja” Huberta Hermansa. Drugą tendencją jest swoista krytyka współczesnych teorii poradnictwa, takich jak teoria poradnictwa w

⁸⁵⁷ E. Wysocka, *Człowiek a środowisko życia. Podstawy teoretyczno-metodologiczne diagnozy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2008.

konstruowaniu życia (ang. *life design counselling*). Trzecią tendencją jest wykorzystywanie w badaniach i teoriach poradnictwa prac/wyników badań neurobiologów. Jeśli reguły intensywne, jak pisał A. Giddens, są tymi, „które są stale przywoływane w codziennej działalności, uczestniczą w strukturacji tkanki życia codziennego”⁸⁵⁸, co, jak wspomniałam, przybliży je do reguł o charakterze kulturowym (w rozumieniu G. Hofstede i G. J. Hofstede), poszczególne tendencje do akceptacji pewnych teorii, „profil” teoretyczny badań i analiz oraz budowane na nich narzędzia pracy dla doradców mogą być, jak sądzę, uznawane za „odzwierciedlenie” tych reguł.

Teoria „dialogowego ja”, jak wspomniałam w rozdziale I, wykorzystywana jest na całym świecie⁸⁵⁹. Również i w Holandii dokonuje się jej aplikacji do poradnictwa kariery. Uważana jest ona za teorię, która w sposób bardziej holistyczny wyjaśnia tożsamość człowieka i wskazuje (wyjaśnia), w jaki sposób tworzą się kompetencje narracyjne, niezbędne w trakcie rozwoju kompetencji kariery⁸⁶⁰. W Holandii mocno podkreśla się zatem jej potencjał teoretycznego wsparcia metod opartych na budowaniu narracji. O adaptacji tej teorii piszę m.in. dlatego, że H. Hermans jest Holendrem⁸⁶¹. Z perspektywy badacza nie usytuowanego w strukturacji badanego systemu poradnictwa oparte na założeniach „teorii dialogowego ja” badania i opracowywane metody pracy doradcy mogą zatem zostać uznane za „specyficznie” holenderskie. Już sama bowiem teoria „dialogowego ja” wydaje się bowiem holenderskim „wkładem” w rozwój światowej psychologii.

Ponieważ „opracowanie” teorii dialogowego „ja” nie jest celem mojej pracy, postaram się wskazać tylko, w jaki sposób i dlaczego jest ona wykorzystywana w holenderskim poradnictwie kariery.

Jak wspomniałam w rozdziale I, teoria dialogowego ja zakłada, iż człowiek składa się z relatywnie autonomicznych pozycji „Ja”, które są ze sobą w dialogu i które tworzą swoistą „rodzinę” ja⁸⁶². Wszystkie pozycje „ja” człowieka są swoistym rezultatem socjalizacji⁸⁶³. W Holandii Annemie Winters, F. Meijers, Mariëtte Harlaar,

⁸⁵⁸ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 61.

⁸⁵⁹ Zob. np. R. A. Young, N. E. Popadiuk, *Social Constructionist Theories in Vocational Psychology* [w:] P. McIlveen, D. E. Schultheiss (eds.), *Social Constructionism in Vocational Psychology and Career Development, Career Development Series, Connecting Theory and Practice, Volume 4*, Sense Publishers, Rotterdam, 2012, s. 9-16.

⁸⁶⁰ M. Kuijpers, F. Meijers, C. Gundy, *op. cit.*

⁸⁶¹ Pracownik Katolickiego Uniwersytetu w Nijmegen.

⁸⁶² H. J. M. Hermans, H. J. G. Kempen, R. J. P. van Loon, *op. cit.*

⁸⁶³ K. Stemplewska-Żakowicz, J. Walecka, A. Gabińska, *As Many Selves As Interpersonal Relations (Or Maybe Even More)*, „International Journal for Dialogical Science”, Spring 2006, Vol. 1, No. 1, 71-94.

Anneke Strik Herman Beret i M. Kuijpers podkreślają, iż stopniowe rozszerzanie pozycji „ja” wiąże się z rozwojem kompetencji kariery takich jak np. refleksyjne jej monitorowanie⁸⁶⁴. Dzieje się tak, ponieważ – w uproszczeniu - narracje człowiek buduje wtedy, gdy stopniowo rozszerza swoje pozycje „ja” z dialogu wewnętrznego na dialog z innymi, osiągając tzw. „meta-pozycję ja” lub pozycję tzw. promotora⁸⁶⁵. Stąd też, jak twierdzą autorzy, inne istniejące podejścia narracyjne w poradnictwie kariery nie są w stanie dostatecznie wesprzeć nauczycieli we wspieraniu rozwoju kompetencji kariery uczniów. Ich błędem jest, jak dodają autorzy, że „postrzegają ‘ja’ człowieka jako samowystarczalne/niezależne (ang. *self-contained*), skupiają się na zdolnościach do refleksyjności jako na kluczowych czynnikach w rozwoju kariery, nie uwzględniając przy tym najnowszych badań mózgu człowieka, które podkreślają znaczenie intuicji i emocji”⁸⁶⁶. Od tych zarzutów, zdaniem badaczy, wolna jest teoria „dialogowego ja”. Stąd też niektórzy holenderscy badacze krytykują teorię poradnictwa kariery w projektowaniu życia (ang. *life design*), jako jedną z najbardziej wpływowych teorii ostatnich lat, w sposób podobny, w jaki uczynił to jeden z moich respondentów (badacz poradnictwa):

(...) właśnie przygotowujemy poważną krytykę koncepcji „life design”....nie chodzi już nawet o to, że jest bardzo czasochłonna i w praktyce nie ma na nią czasu...i że doradca jest jak jakiś „magik”, który ma rozwiązać wszystkie problemy...chodzi o to, że jest...jak to powiedzieć...jest oparta na najbardziej indywidualistycznym podejściu, jakie mogło istnieć...i nie ujmuje w dostatecznym stopniu relacji człowieka ze światem...mówi o refleksyjności, do której ludzie są niegotowi...i...w ogóle nadaje jednostce zbyt wiele sprawczości (ang. agency)...nie wspomnę o tym, że tożsamość zawodowa jest w niej...co najmniej uproszczona...no i o tym, że... jest za bardzo terapeutyczna...że życia już nie zaprojektujesz itd....dużo mamy argumentów...kiedyś o nich przeczytasz (śmiech) (...)

Chciałabym zwrócić uwagę, że powyższą wypowiedź interpretować można jako odzwierciedlenie kilku „reguł strukturacji” praktyk społecznych w Holandii. Z jednej

⁸⁶⁴ M. A. C. T. Kuijpers, B. Schyns, J. Scheerens, *op. cit.*

⁸⁶⁵ A. Winters, F. Meijers, M. Harlaar, A. Strik H. Beret, M. Kuijpers, *The Narrative Quality of Career Conversations in Vocational Education*, „Journal of Constructivist Psychology”, 26(2), 2013, s. 115-126.

⁸⁶⁶ *Ibidem*, s. 117.

strony autor powyższej wypowiedzi nie neguje indywidualizmu, z drugiej zaś, o czym wspomniałam, podkreśla znaczenie środowiska życia człowieka. Kolejną kwestią, która pojawia się w powyższej wypowiedzi jest dążenie do tego, by teoria mogła być użyteczna w praktyce. Powyższą wypowiedź można więc zinterpretować również jako przejaw holenderskiego pragmatyzmu. Wziąwszy pod uwagę fakt, że społeczeństwo holenderskie jest określane mianem „społeczeństwa paradoksów”⁸⁶⁷, nie wydaje się niezrozumiałym, że wśród badaczy holenderskich widoczne są tendencje do poszukiwania teorii, które z jednej strony nie negują indywidualizmu, z drugiej zaś w specyficzny sposób go przekraczają i są użyteczne w praktyce poradnictwa.

W Holandii prowadzi się wiele badań w oparciu o „teorię dialogowego ja”. Są to np. badania, mające udzielić odpowiedzi na pytanie, czy w praktyce (w rozmowach doradczych) zdarzają się sytuacje, w których u osób radzących się „pojawiają” się momenty rozwijania „meta-pozycji Ja” oraz w jaki sposób holenderscy doradcy reagują na rozwijanie się tych pozycji u uczniów⁸⁶⁸. Inne badania skupione są na tym, w jaki sposób nauczyciele (doradcy) prowadzą wewnętrzne dialogi i narracje⁸⁶⁹ oraz w jaki sposób pisanie (jako metoda pracy w poradnictwie) sprzyja rozwijaniu się kompetencji narracyjnych („meta-pozycji ja”) i kompetencji kariery oraz radzeniu sobie z sytuacjami granicznymi⁸⁷⁰.

Wykorzystywanie badań neurobiologów skłoniło Holendrów do uznawania znaczącej roli intuicji i emocji w procesie *career learning*. Zdaniem F. Meijersa, „społeczno-kognitywne teorie kariery oraz teorie *career learning* traktują negatywne emocje, takie jak strach i niepewność (które pojawiają się u ludzi, nie tylko młodych w czasach ogólnej niepewności i płynności – przyp. A. B.), jako przeszkodę w procesie uczenia się i rozwijania własnej kariery”⁸⁷¹. Jednostka zaś, jak pisze dalej autor, „w czasach społeczeństwa ryzyka postrzegana jest jak ‘podmiot administracyjny/zarządzający’ – ktoś, kto rozwiązuje problemy (ang. *problem solver*) na podstawie zakorzenionej w nim racjonalności oraz jako ktoś, kto szuka satysfakcjonujących rozwiązań”⁸⁷². Tymczasem w poradnictwie kariery – zarówno w praktyce, jak i w teorii – emocje powinny zająć należne im miejsce choćby z tego

⁸⁶⁷ Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *op. cit.*

⁸⁶⁸ A. Winters, F. Meijers, M. Harlaar, A. Strik H. Beret, M. Kuijpers, *op. cit.*

⁸⁶⁹ K. Vloet, *op. cit.*, s. 69-82.

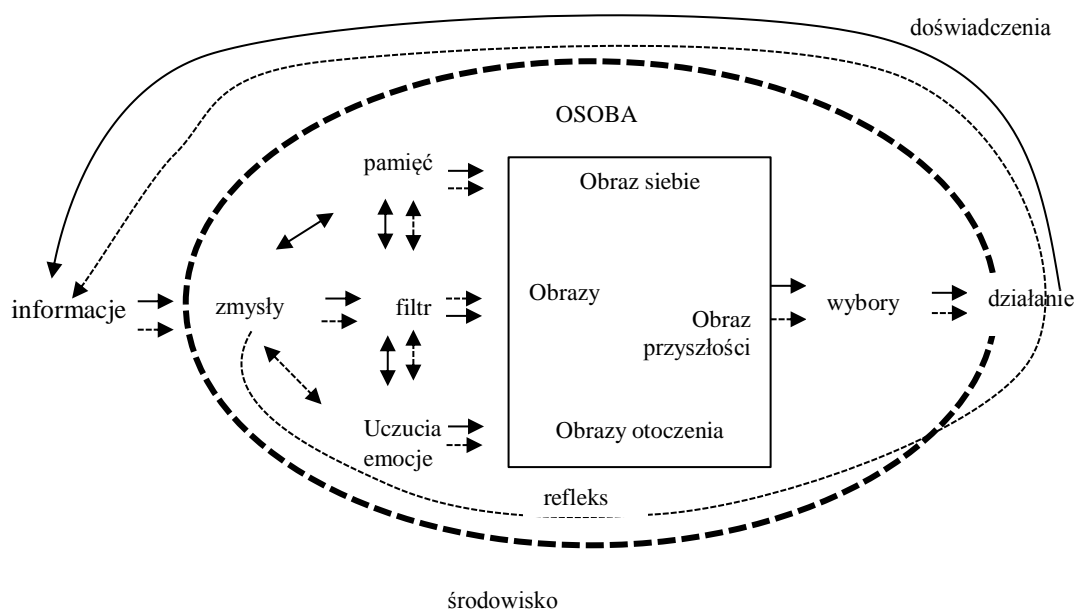
⁸⁷⁰ F. Meijers, R. Lengelle, *Narratives at work: the development of career identity*, „British Journal of Guidance & Counselling”, 2012, s. 1-20.

⁸⁷¹ F. Meijers, *Career learning in a changing world: The role of emotions*, „International Journal for the Advancement of Counselling” 24, 2002, s. 153.

⁸⁷² *Ibidem*, s. 155.

względu, że wszystkie badania prowadzone w obrębie neurobiologii, psychiatrii itd. wskazują ich nieodłączną rolę w procesie rozwoju tożsamości człowieka. Włączeniu emocji w proces poradnictwa nie sprzyja jednak, jak pisze autor, urynkowane poradnictwo kariery, które oparte jest bardzo często na założeniach, że dobry wybór, to wybór podjęty na podstawie informacji (o sobie i o świecie pracy)⁸⁷³.

W rozwój tożsamości zawodowej emocje włączył również Tom Luken. Jego zdaniem rozwój kariery przedstawić można za pomocą następującego schematu:



Rys. 12 Rozwój kariery wg. T. Lukena, rysunek otrzymany od autora w trakcie wywiadu.

Istotnym jest, że autor poprzez informacje rozumie np. plotki na temat zawodów, informacje płynące z massmediów, informacje udzielane przez rodziców, doradców itd.

Podsumowując „odzwierciedlanie się” reguł intensywnych w holenderskim dyskursie naukowym, dotyczącym poradnictwa kariery chciałabym wskazać, iż można zauważyć w nim niemalże wszystkie wyróżnione przeze mnie reguły intensywne strukturacji praktyk społecznych. Indywidualizm (wraz ze wspomnianym krytycznym podejściem do rzeczywistości) odzwierciedla się z jednej strony w akceptacji znaczenia jednostki, z drugiej zaś właśnie w krytycznym podejściu do światowego dyskursu i obecnej w nim tendencji do indywidualizacji. Być może holenderskie „specyficzne

⁸⁷³ *Ibidem*.

poczucie wspólnotowości” sprawia, iż w kraju tym poszukuje się teorii, które są jednak w stanie ten indywidualizm przekroczyć. Nie bez znaczenia pozostaje też pragmatyzm, ponieważ zdaniem wielu holenderskich badaczy, teorie powinny wyjaśniać pewne zjawiska i sprzyjać rozwojowi praktyki. Kultura konsensusu odzwierciedla się np. w prowadzeniu wielu debat, wspólnych badań, konsultacji itd.

Z całego zestawu przytoczonych przeze mnie w powyższej tabeli przykładów odzwierciedlenia wyróżnionych reguł intensywnych postanowiłam bliżej przedstawić tylko rolę, jaką w holenderskim poradnictwie pełni portfolio oraz wyraźnie zaznaczyć, że niski dystans władzy w poradnictwie mogłam obserwować, prowadząc własne badania.

W trakcie dokonywanej przeze mnie obserwacji rozmowy doradczej (ale również w trakcie innych obserwacji i sytuacji, np. tej, w której przez pomyłkę zostałam uznana za klientkę instytucji) zauważyłam, że tym, co zdaje się w pewien sposób charakteryzować budowaną relację pomiędzy doradcą a osobą radzącą się, jest przede wszystkim całkowita niemalże swoboda zachowania i wyrażania siebie. Uczestnicy obserwowanej sytuacji momentami wyraźnie podkreślali swoje niezadowolenie, konieczność poszukiwania innej drogi itd. Doradca w żaden sposób nie pełnił roli ‘eksperta’, ani nie budował dystansu. Osoby uczestniczące w relacji zwracały się do siebie po imieniu pomimo tego, iż było to ich pierwsze spotkanie. Ogólnie, w trakcie rozmowy tej panowała niezwykle przyjazna atmosfera pełnej równości. Żadna z osób nie próbowała postępować wbrew regułom.

Podobnie zachowano się wobec mnie zarówno wtedy, gdy uznano, iż jestem osobą, która chce uzyskać poradę, jak i w każdej innej instytucji. Stąd też uznałam, że reguła ‘niskiego dystansu władzy’ jest regułą w poradnictwie widoczną. W kraju tym również realizowane są praktyki ‘poradnictwa rówieśniczego’ (ang. *peer counselling*)⁸⁷⁴, co, jak wskazałam w rozdziale I, może być uznane za przejaw uznawania równości podmiotów w relacjach podejmowanych w kulturach o niskim dystansie władzy.

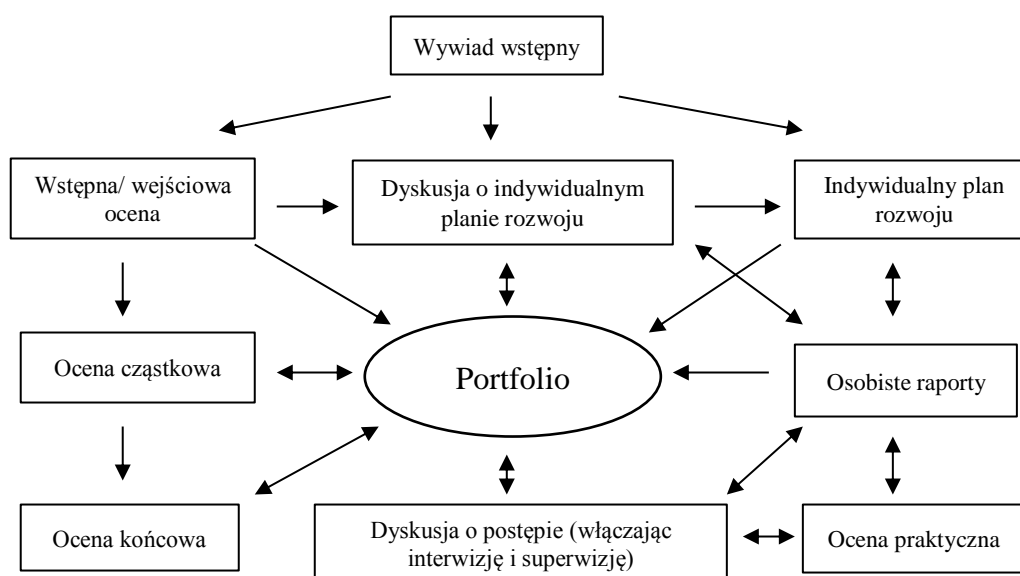
Przejdę teraz do opisu portfolio. Postanowiłam skupić się na tym narzędziu, ponieważ w zintegrowanym poradnictwie kariery w systemie edukacji jest ono niemalże podstawowym narzędziem pracy doradców i mentorów⁸⁷⁵. W tabeli na str. 232/233) wskazałam, że powszechne używanie tego narzędzia może być interpretowane

⁸⁷⁴ P. van Deursen, M. Jansen (eds.), *Career guidance in the Netherlands 2006...*, *op.cit.*, s. 41-43.

⁸⁷⁵ K. Mittendorff, W. Jochems, F. Meijers, P. den Brok, *op. cit.*

z jednej strony jako przejaw indywidualizmu (z racji tego, iż jest to narzędzie/metoda pracy skupiona tylko na jednostce i ma odzwierciedlać jej indywidualny rozwój), a z drugiej zaś strony jako przejaw pragmatyzmu (jeśli rację ma Charles Handy, twierdząc, iż świat zmierza w stronę „karier portfolio”, a na takim m.in. założeniu opiera się holenderska koncepcja wdrażania portfolio nie tylko do szkół, lecz również innych organizacji)⁸⁷⁶.

Stosowanie portfolio jako narzędzia pracy mentorów/doradców opiera się na założeniu, że jest to instrument, który powinien dokumentować postęp w rozwoju tożsamości zawodowej ucznia⁸⁷⁷. Jako centralne narzędzie w procesie poradnictwa kariery zintegrowanym z systemem kształcenia portfolio przedstawiane jest w następujący sposób:



Rys. 13 Portfolio jako narzędzie stosowane w procesie poradnictwa; źródło: F. Meijers, *Career guidance as a complex...*, op.cit. s. 9. ; K. Mittendorff, W. Jochems i in., *Differences and similarities...*, op.cit., s. 78.

Powyższy rysunek wskazuje, iż portfolio pełni centralną rolę w procesie poradnictwa i edukacji oraz, że właśnie na nim powinny opierać się rozmowy doradcze z nauczycielem i mentorem/doradcą kariery. Ponieważ jednak poradnictwo

⁸⁷⁶ Zob. K. Mittendorff, W. Jochems F. Meijers, P. den Brok, op. cit.; R. der Haar, *Project, program and portfolio management in large Dutch organizations*, dostępne na: http://essay.utwente.nl/58593/1/scriptie_R_ter_Haar.pdf (data dostępu: 15. 07. 2011).

⁸⁷⁷ Zob. F. Meijers, *Career guidance, a complex learning process...*, op. cit. , s. 9;

zintegrowane jest z procesem kształcenia, całe kształcenie powinno być oparte na założeniach *career learning*. Rozwojowi kompetencji kariery z kolei służyć ma również edukacja oparta na pytaniach (ang. *inquiry-based education*)⁸⁷⁸, co oznacza, iż na każdym przedmiocie kształcenia nauczyciele powinni zadawać uczniom pytania typu: Jak się czujesz w tej roli? Czego się o sobie nauczyłeś/łaś? Co wiesz teraz o tym zawodzie? Itd.

Kara Vloet i Dora Dolle-Willemsen wskazują, że proces uczenia się kompetencji kariery wymaga bowiem cyklicznej refleksji nad rozwojem własnych kompetencji. Refleksja ta dotyczyć ma – uogólniając – relacji „ja” ucznia ze światem zewnętrznym, w tym głównie poznanie swoich własnych możliwości, ograniczeń, dostępnych opcji i szans zawodowych, umiejętności odzwierciedlania własnych uczuć itd.⁸⁷⁹ Portfolio jest narzędziem, w którym proces samooceny jest wyraźnie odzwierciedlony.

Powyższy opis wskazuje, iż portfolio może być postrzegane jako „odzwierciedlenie” reguł intensywnych, takich, jak np. indywidualizm. Praca nad portfolio jest bowiem pracą nad osobistym rozwojem ucznia. Na temat portfolio jeden z doradców szkolnych (VMBO) wypowiedział się w następujący sposób:

(...) w naszej szkole stosujemy głównie portfolio....dla nas jest to użyteczne narzędzie, bo...w sumie uczeń musi sam...zbierać różne informacje...i to do niego należy....zapomniałam słowa...(...) tak, do niego należy inicjatywa w sprawie rozwoju jego procesu uczenia się i kariery... no wiesz... uczeń powinien, wypełniając portfolio, zastanowić się...i odpowiedzieć sobie na pytania: Kim jestem? Jakie są moje słabości? Co umiem? Nad czym muszę popracować itd. Niektórzy uczniowie robią to bardzo rzetelnie...inni...jak to młodzież...wiesz...chyba nie potrafią zrozumieć idei tego narzędzia...widziałam raz, jak spisywali od siebie nawzajem i głośno się zastanawiali, czego mentor może od nich chcieć (...)

Powyższą wypowiedź przytoczyłam, by wskazać, że portfolio, choć jest centralnym narzędziem pracy mentorów/doradców nie zawsze jednak bywa narzędziem skutecznym. Więcej piszę o tym w dalszej części tekstu.

⁸⁷⁸ A. Winters, *How to work...*, op. cit.

⁸⁷⁹ K. Vloet, D. Dolle-Willemsen, *Biographical planning and vocational choice behaviour of girls and boys. In-service teacher training: prevocational education and the vocational integration of young people*, Soest, State Institute for School in North Rhine-Westphalia, 2004, s. 9-11.

W tym miejscu chciałabym dokonać podsumowania przykładów odzwierciedlenia wyróżnionych przeze mnie reguł intensywnych w poradnictwie kariery. W tym celu chciałabym podkreślić dwie istotne kwestie.

- Intensywne reguły strukturacji praktyk społecznych tworzą, jak wspomniałam, swoisty „profil” społeczeństwa, który odzwierciedla się w wielu obszarach życia społecznego. Wskazując konkretne przykłady praktyk starałam się wskazać związek pomiędzy tymi regułami a poradnictwem kariery. Jak wyjaśniłam w rozdziale metodologicznym, to właśnie zauważone podobieństwo w różnych praktykach życia społecznego skłoniło mnie do uznania, że pewne „cechy” działań społecznych w Holandii mogą zostać uznane za reguły strukturacji praktyk.
- A. Giddens podkreśla, iż jedną z najbardziej intensywnych reguł strukturacji są reguły języka⁸⁸⁰, wskazując tym samym, iż wiele z reguł intensywnych jest używanych przez podmioty na co dzień, w sposób nie do końca uświadomiony. Podmioty podejmują działania, nie do końca dyskursywnie zdając sobie sprawę z tego, z jakich reguł korzystają. Piszę o tym, by wskazać, że z jednej strony bycie badaczem nie usytuowanym w strukturacji badanego systemu ułatwiało mi identyfikację tych reguł – były one dla mnie „obce” i „widoczne”. Z drugiej zaś strony sprawiło, że moja analiza zagrożona są błędem nadinterpretacji, czego mam świadomość.

Przejdę teraz do opisu zidentyfikowanych przeze mnie zasobów strukturacji systemu poradnictwa.

4.2.3. Zasoby strukturacji poradnictwa kariery

A. Giddens twierdzi, iż „wszelka koordynacja systemów społecznych w czasie i przestrzeni narzuca określoną kombinację (...) dwóch rodzajów zasobów”⁸⁸¹. Są to przedstawione przeze mnie w rozdziale metodologicznym zasoby alokacji i zasoby autorytetu. Zasoby te, jak twierdzi autor, nie są zasobami trwałymi. Są więc zmienne w

⁸⁸⁰ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 61.

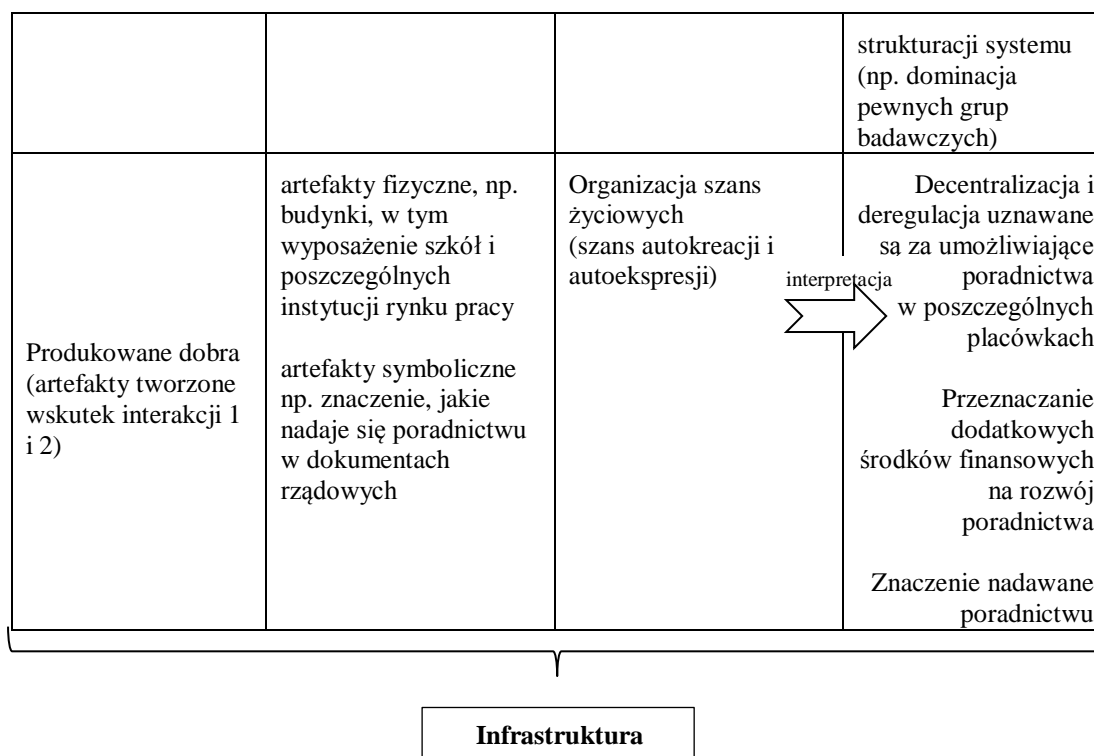
⁸⁸¹ *Ibidem*, s. 308.

czasie. Pełnią jednak istotną rolę w strukturacji systemów, ponieważ stanowią ich nieodłączną część⁸⁸².

Na podstawie przeprowadzonych przeze mnie badań oraz analiz istniejących w społeczeństwach zasobów dokonanych przez A. Giddensa wyróżniłam następujące zasoby strukturacji systemu poradnictwa:

Zasoby alokacji wg. A. Giddensa	Zasoby alokacji strukturacji systemu poradnictwa	Zasoby Autorytetu wg. A. Giddensa	Zasoby autorytetu strukturacji systemu poradnictwa
Cechy środowiska naturalnego (surowce, źródła energii)	Istotne dla strukturacji życia społecznego, mniej istotne dla strukturacji systemu poradnictwa (np. walka z zagrożeniem powodzią i stałe osuszanie terenów)	Organizacja społecznej czasoprzestrzeni (czasoprzestrzenne stanowienie torów i rejonów)	Rejonizacja dostępu do instytucji zapewniających poradnictwo kariery finansowanych z budżetu państwa (np. 30 regionalnych oddziałów Centrów Zatrudnienia UWV) Dostęp do szkół Dostęp do innych instytucji poradnictwa kariery ↓ Decentralizacja
Środki materialnej produkcji i reprodukcji (narzędzia, technika)	<div> <div> środkie finansowe z budżetu państwa środkie finansowe instytucji prywatnych i instytucji „szarego sektora” środkie finansowe osób prywatnych technologie ITC </div> <div> } narzędzia </div> </div>	Produkcja i reprodukcja ciała (organizacja i wzajemne stosunki ludzi w stowarzyszeniach)	Nadrzędna rola poszczególnych ministerstw odpowiedzialnych za regulacje prawne Istnienie wielu ciał doradczych i wielu porozumień, mających na celu zwiększenie przejrzystości systemu Role formalne pełnione przez dyrektorów poszczególnych placówek Nieformalne stosunki międzyludzkie mające znaczenie dla

⁸⁸² *Ibidem*, s. 308.



Tab. 4 Zasoby strukturacji systemu poradnictwa w Holandii, źródło: opracowanie własne na podstawie A. Giddens, *Stanowienie...*, *op.cit.*, s. 306-312 oraz 1 i 2 fazy badań.

Powyższa tabela obrazować ma jeden z wielu możliwych sposobów interpretacji i prób opisu zasobów strukturacji systemu. Wyjaśnienia wymagają przede wszystkim: ujęcie środków finansowych jako narzędzi strukturacji oraz decyzja, iż w przypadku zasobu, jakim jest wg. A. Giddensa „organizacja szans życiowych (szans autokreacji i autoekspresji)” wskazuję zasoby takie, jak decentralizacja itd.

Środki finansowe przeznaczane na rozwój poradnictwa kariery mogą, jak sądzę, zostać uznane za narzędzia strukturacji, ponieważ oddziałują one na kształt poradnictwa kariery i są wykorzystywane w celu jego zapewnienia/rozwoju. Taka interpretacja jest zgodna z definicją słowa „narzędzie” zawartą z Słownika języka polskiego PWN.

Wskazanie decentralizacji itd. jako zasobu „organizacji szans życiowych” wynika z przyjętej przeze mnie perspektywy analiz (a dokładniej przedmiotu analizy). Jej celem nie są jednostki, lecz system (praktyki społeczne). Stąd też w tabeli wskazałam ją jako zasób, który służyć ma rozwojowi poradnictwa kariery, wyraźnie przy tym zaznaczając, że w tym przypadku dokonałam nieco głębszej interpretacji

(adaptacji?) wyróżnionych przez A. Giddensa zasobów. Stąd też w miejscu tym pojawiła się strzałka.

Wyróżnienie infrastruktury pod tabelą podkreślić ma, iż – zgodnie z teorią strukturacji – na infrastrukturę składają się nie tylko materialne zasoby i środki, lecz również elementy działań podmiotów, władzy przez nie sprawowanej itd. Istotnym jest jednak, że wg. A. Giddensa „władza to zdolność osiągania wyników; to zaś, czy są one związane z czyimiś partykularnymi interesami, jest nieistotne ze względu na jej definicję”⁸⁸³. Jest ona „medium” zarówno dla wolności i emancypacji, jak i ograniczeń. Przejdę teraz do opisu wybranych wyróżnionych przeze mnie zasobów strukturacji systemu poradnictwa. Zacznę od krótkiego opisanie zasobów alokacji.

Wskazanie dokładnych kwot finansowych przeznaczanych w Holandii na zapewnienie dostępu do poradnictwa oraz jego rozwój wydaje się nie do końca możliwe ze względu na opisane przeze mnie wcześniej reguły strukturacji praktyk poradnictwa, czyli w sektorze edukacji: integrację poradnictwa z systemem edukacji, a w sektorze rynku pracy: włączenie poradnictwa w szereg działań podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Wiąże się to również z wyróżnioną przeze mnie regułą, jaką jest finansowanie ryczałtowe (ang. *lump-sum*). Warto wskazać jednak, że zgodnie z danymi z raportu OECD dotyczącego ogólnego obrazu edukacji, ogólnie na edukację rząd holenderski przeznaczają 6,1% PKB (rok 2010)⁸⁸⁴. Na stronie holenderskiego CBS można natomiast znaleźć dane z 2011 roku, które wskazują, że na komponenty edukacji włączone w pakiet ryczałtowy rząd przeznaczył 28,844 mln. euro⁸⁸⁵. Warto dodać, że pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki wyraźnie podkreślił, iż na rozwój poradnictwa przeznaczane są dodatkowe kwoty, o których już wspomniałam (ok. 3 mln. euro corocznie przez kilka lat).

W sektorze rynku pracy, zgodnie z danymi podanymi przez centra Ecorys oraz IZA, na publiczne służby/usługi zatrudnienia w roku 2009 przeznaczono 0,4% PKB, 0,1% PKB na szkolenia i podnoszenie kwalifikacji przez osoby bezrobotne oraz 0,5% PKB na wspieraną rehabilitację zawodową. Łącznie nakłady na środki polityki rynku pracy przekazano 2,9% PKB⁸⁸⁶.

⁸⁸³ *Ibidem*, s. 307.

⁸⁸⁴ OECD, *OECD Indicators, Education at a Glance 2013*, OECD Publishing, s. 192, dostępne na: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en> (data dostępu: 14.07. 2013).

⁸⁸⁵ CBS, *Education financing; Education expenditure and CBS/OECD indicators*, dostępne na: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLEN&PA=80393ENG&LA=EN> (data dostępu: 14.07. 2013).

⁸⁸⁶ Ecorys, IZA, *op. cit.*, *Annex C*, s. 280.

Przedstawione dane nie uwzględniają, jak widać, środków finansowych z budżetu Unii Europejskiej oraz innych źródeł finansowania.

Finansowanie poradnictwa w instytucjach prywatnych, o ile nie należą do opisanego przeze mnie „szarego sektora”, leży w gestii konkretnych organizacji i jej klientów. W jednej z organizacji, w której prowadziłam badania, koszt usług wahał się pomiędzy 300 euro a 17.000 euro i zależny był od podmiotu, który usługi wykupywał (osoba prywatna, firma, instytucja rządowa) oraz rodzaju usług (jednorazowe, długotrwałe, outplacement itd.)⁸⁸⁷.

Technologia ICT została przeze mnie włączona w zasoby strukturalizacji systemu ze względu na coraz większe znaczenie, jakie przywiązuje do niej rząd holenderski, digitalizując coraz więcej usług zapewnianych przez instytucje finansowane ze środków publicznych⁸⁸⁸. Podobną tendencję, jak zauważyła jedna z osób udzielających mi wywiadu, dostrzec można w systemie edukacji. Wijnand Aalderink i Marij Veugelers piszą, że wdrażane w szkołach coraz częściej e-portfolio ma m.in. ułatwić młodym ludziom prezentowanie siebie różnym sieciom i grupom społecznym i zawodowym⁸⁸⁹. Sprzyjać to powinno rozwojowi kompetencji nie tylko kariery, ale również szeroko rozumianych kompetencji społecznych. W Holandii mocno bowiem podkreśla się, że „dobry obywatel jest również dobrym pracownikiem”⁸⁹⁰. Wskazałam jednak, że holenderscy doradcy wykazują pewne obawy związane z rozwojem internetowych form poradnictwa, zwracając uwagę na fakt, iż nie powinno ono zastępować relacji bezpośredniej.

Prowadząc obserwacje w różnych instytucjach poradnictwa kariery zwróciłam uwagę na to, że są to zazwyczaj budynki/ przestrzenie zorganizowane bardzo skromnie, nawet jeśli są to instytucje, z których usług korzystają członkowie holenderskiego rządu, „usytuowane” w bardzo bogatych dzielnicach miast. Większość z nich wygląda niemalże tak samo. Holenderski krajobraz miejski stosunkowo ubogi jest w różnego rodzaju szyldy reklamujące konkretne instytucje. Jako badacz niejednokrotnie napotykałam trudności w odnalezieniu konkretnej instytucji, w której umówiona byłam na wywiad z doradcą. Wiele prywatnych instytucji, zwłaszcza takich, w których pracuje kilka osób, umiejscowionych jest w specjalnie wyznaczonej do tego części domu

⁸⁸⁷ Materiały w posiadaniu autorki.

⁸⁸⁸ A. Leijser, F. Pullen, *op. cit.*

⁸⁸⁹ W. Aalderink, M. Veugelers, *E-portfolio and educational change in higher education in the Netherlands* [w:] A. Jafari, C. Kaufman (eds.), *Handbook of research on e-portfolio's*, Idea Group Reference, Hershey, 2006, s. 356-367.

⁸⁹⁰ W. Veugelers, *op. cit.*, s. 106.

mieszkalnego, a klientom umożliwia się korzystanie z ogrodu. W instytucjach, w których prowadziłam badania, zaobserwowałam „standardowe” umeblowanie w postaci biurka, krzeseł, półek z książkami, zwłaszcza różnych wydań klasycznych filozofów. Na ścianach wieszane są niewielkie obrazy lub sentencje. Ogromną przeszkodą może czasem okazać się konieczność pokonywania sporej ilości schodów, co jest typowym elementem sposobu, w jaki budowane są holenderskie domy mieszkalne. Schody te stanowią mogą przeszkody dla osób niepełnosprawnych.

Tendencja do planowania przestrzeni miejskich tak, by architektura holenderskich miast wyrażała wysiłki włożone w to, by społeczeństwo żyło na równym poziomie ekonomicznym⁸⁹¹ ma w Holandii dość długą tradycję. Jak piszą J. Balicki i M. Bogucka w Holandii w XVII wieku „nadmierny luksus starano się ukrywać jako gorszące marnotrawstwo i powód budzenia zawiści socjalnej”⁸⁹². W tym celu wydawano np. dekrety zabraniające cukiernikom wystawiania ciastek w oknach wystawowych „aby tym widokiem nie zasmucać biednych dzieci (...)”⁸⁹³. Tego typu dążenia można interpretować zarówno podejmując kwestie etyki holenderskiej, jak i kwestie nierównomiernego rozwoju gospodarczego kraju w toku jego historii. Nie jest to jednak tematem mojej pracy, a wspominam o tym, by wskazać, że zaobserwowane przeze mnie charakterystyczne cechy budynków, w których prowadzi się poradnictwo kariery, mają swoje wyjaśnienie w sposobie planowania przestrzeni w tym kraju oraz swoje „zakorzenienie” w jego historii.

Instytucje rynku pracy, takie, jak Centra Zatrudnienia UWV są miejscami, w których dba się, jak zaobserwowałam, głównie o dostępność informacji. W centrum, w którym prowadziłam badania, wyznaczono sporą przestrzeń, gdzie dostępne są komputery z dostępem do Internetu. Ponadto na ścianach rozwieszane są informacje o dostępnych miejscach pracy, wszystkie opatrzone logo centrum oraz rozmieszczane są ulotki informacyjne. W centrum tym czterech pracowników udzielało odpowiedzi na pojawiające się u klientów pytania. Każdy z nich pracował z innym rodzajem klientów (osoby młode, osoby starsze, pracodawcy, inni poszukujący zatrudnienia). Rozmowy doradcze odbywają się w innych niż główne pomieszczeniach. Urządzone są nowocześnie, lecz skromnie.

⁸⁹¹ Zob. A. J. Eickmann, *Dutch Spatial Planning: The Coordination of Compact Development and Affordable Housing*, dostępne na: dr.archives.pdx.edu/.../Eickmann_psu_0180E_1000... (data dostępu: 17. 07. 2013).

⁸⁹² J. Balicki, M. Bogucka, *op. cit.*, s. 150.

⁸⁹³ *Ibidem*, s. 150.

Z kolei holenderskie szkoły wyposażone są bardzo nowocześnie. W szkole, w której pracuje jeden z doradców, z którym prowadziłam wywiad (VMBO), dostępne są zarówno sale dydaktyczne, sale warsztatowe, w których uczniowie odbywają zajęcia praktyczne, dobrze wyposażone sale gimnastyczne itd. Pokój doradcy jest relatywnie mały, dba się w nim o dostępność informacji dotyczących organizacji roku szkolnego, kursów oferowanych w szkole itd.

Uogólniając refleksje na temat zasobów alokacji uczestniczących w procesie strukturalizacji stwierdzić można, iż przeprowadzone przeze mnie badania wskazały, iż o ile zasoby te są wystarczające dla prowadzenia poradnictwa kariery jako interakcji międzyosobowej (analiza spostrzeżeń dokonanych podczas obserwacji), o tyle zasoby te wydają się nie być wystarczające dla organizacji całego systemu poradnictwa. Do wniosku takiego doprowadziła mnie analiza materiałów zebranych podczas wywiadów, w trakcie których pojawiały się np. następujące sytuacje [wywiad grupowy]:

Osoba 1: (...) *nawet jeśli w Ministerstwie usłyszałaś, że będą zwiększać środki finansowe na rozwój poradnictwa to powinnaś wiedzieć, że to wciąż za mało...*

Osoba 2: *no bo też trudno powiedzieć, ile realnie z nich...trafi...dokładnie tam, gdzie powinno (...)*

Wyróżnione przeze mnie zasoby autorytetu, według teorii strukturalizacji, w takim samym stopniu wykorzystywane są w strukturalizacji systemów, w jakim wykorzystywane są zasoby alokacji. Identyfikacja tych zasobów okazała się jednak znacznie bardziej trudna, niż identyfikacja zasobów alokacji. Wynika to choćby z faktu, że w Holandii tak wielką wagę przywiązuje się do osiągnięcia porozumienia i konsensusu w każdej podejmowanej kwestii i każdym problemie. Zasoby autorytetu powiązane są bowiem z władzą, nie tylko w rozumieniu, jakie w teorii strukturalizacji preferuje A. Giddens. Przejdę teraz do krótkiego ich opisu.

By wyróżnione przeze mnie zasoby powiązane z rejonizacją czasoprzestrzeni stały się bardziej czytelne wskazać, iż według A. Giddensa rejonizacja oznacza nie tylko lokalizację praktyk/instytucji w przestrzeni, lecz również wyznacza pewne „tory” praktyk w czasie, organizując czynności podmiotów⁸⁹⁴. W holenderskim poradnictwie przykładem takiej rejonizacji jest wyznaczenie 30 regionalnych Centrów Zatrudnienia

⁸⁹⁴ A. Giddens, *Stanowienie...*, op. cit., s. 164-171.

UWV. Wyznaczają one zarówno przestrzeń, jak i czas. Każdy obywatel jest bowiem zobowiązany zgłosić się do najbliższego centrum (lub zarejestrować się internetowo, wskazując najbliższe centrum) nie później niż 2 dni po utracie zatrudnienia lub zmianie umowy zatrudnienia o co najmniej 5 godzin tygodniowo⁸⁹⁵. Stąd też rejonizację tę i dostępność Centrów Zatrudnienia UWV uznałam za zasób strukturacji systemu poradnictwa. Podobnym zasobem jest dostęp do szkół i innych instytucji poradnictwa.

O zasobach powiązanych z organizacją i wzajemnymi stosunkami ludzi w stowarzyszeniach i organizacjach wspominałam już kilkakrotnie. Przede wszystkim powiązane są one z dużym stopniem autonomii, jaką posiadają dyrektorzy konkretnych placówek zapewniających dostęp do poradnictwa kariery. Analiza przeprowadzonych badań pozwoliła mi stwierdzić, iż autonomia ta niekoniecznie sprzyja rozwojowi poradnictwa, ponieważ może powodować sytuacje, w których uznawane jest ono za zbędne/zbyt kosztowne itd. W takich placówkach najczęściej wykonuje się swoiste „działania pozorowane” lub zapewnia się tylko minimum wsparcia dla ucznia wymagane ustawami organizującymi pracę konkretnych placówek.

Na szczególną uwagę natomiast zasługują zasoby określone przeze mnie jako „nieformalne stosunki międzyludzkie mające znaczenie dla strukturacji systemu”, przez które chciałam wskazać, iż przeprowadzone przeze mnie badania pozwoliły mi stwierdzić, że w Holandii istnieją pewne „ukryte” mechanizmy strukturacji praktyk poradnictwa. Do wniosku takiego doszłam analizując np. następujące fragmenty wywiadów (ze względu na prośbę o anonimowość wyrażoną przez osoby badane nie wskażę ani funkcji, ani instytucji, w której osoby te pracują. Ukryję również wszystkie imiona i płeć osób badanych. Dodam, że wyraziły one zgodę na umieszczenie tej informacji pod takimi właśnie warunkami):

Osoba 1: (...) *chcemy, żebyś wiedziała, że...to wszystko tak wygląda... to jest wdrażane w szkołach ponieważ (imię ukryte) ma naprawdę dobre znajomości w Ministerstwie...Ma...jakby to powiedzieć...pewne „kompetencje polityczne”, w związku z czym... no nie wiem....może zrobić wiele....i tu nie chodzi o plotki... tak tu po prostu teraz jest...to dobry czas...bo w poradnictwo trzeba inwestować....*

⁸⁹⁵ Ministry of Social Affairs and Employment, *State of Affairs of social security*, January 2013.

Osoba 2: *zgadzam się z Tobą...ładnie powiedziane...,kompetencje polityczne”.....są pomocne w wielu sytuacjach...a w tej szczególnie (...)*

Interpretując powyższy fragment wywiadu warto dodać, iż literatura naukowa bogata jest w analizy znaczenia stosunków nieformalnych w organizacjach i systemach społecznych. Nie jest więc cechą typowo holenderską fakt, iż mają one znaczenie dla strukturacji systemu poradnictwa⁸⁹⁶. Dodam, że wypowiedzi przytoczone powyżej powtórzyły się kilkakrotnie, co było istotną dla mnie informacją. Dlatego też uznałam, że nie mogę pominąć tego rodzaju zasobów w swoim opisie strukturacji poradnictwa.

Analiza zasobów powiązanych z szansami lub warunkami stwarzanymi dla rozwoju poradnictwa doprowadziła mnie do wniosku, iż zasoby te są niejednoznaczne. Znaczenie, jakie nadaje się poradnictwu kariery wydaje się być ogromne, jednak tocząca się w Holandii debata na temat reguł strukturacji systemu (debata, o której piszę w dalszej części tekstu) pozwala stwierdzić, iż przez samych Holendrów szanse stwarzane dla rozwoju poradnictwa postrzegane są różnorodnie.

Badania poradnictwa kariery, zwłaszcza w obrębie systemu edukacji, są stosunkowo rozległe, co stwarza szanse na jego rozwój zwłaszcza w sytuacji, w której współpraca pomiędzy badaczami a decydentami politycznymi jest stała i intensywna. Jednak jedna z osób udzielających mi wywiadu (badacz poradnictwa) zwróciła uwagę na pewien fakt:

(...) jest nas naprawdę niewielu...w Holandii tylko kilkanaście osób rzetelnie zajmuje się poradnictwem....naprawdę niewielu...może ze 2-3 czynnie badające zespoły...uważam, że to niewiele, jak na....istniejącą potrzebę....no wiesz...poznania tego zjawiska. (...)

W przytoczonej wypowiedzi wyraźnie widać negatywną ocenę sytuacji związanej ze stanem badań nad poradnictwem kariery i ich ilością. Fakt, że w Holandii, jak wspomniał mój rozmówca, istnieją tylko „2-3 zespoły czynnie badające poradnictwo kariery” nie wydaje się typowy i wyjątkowy dla Holandii. Np. w Polsce M. Szumigraj wyróżnił 5 głównych środowisk naukowych zajmujących się analizą poradnictwa

⁸⁹⁶ Zob. np. K. Adams., G. J. Galanes, *Komunikacja w grupach*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008; A. Czermiński, M. Grzybowski, K. Ficoń, *Podstawy organizacji i zarządzania*, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni, Gdynia 1999 i wielu innych.

kariery⁸⁹⁷. Holenderska sytuacja nie wydaje się inna od sytuacji polskiej, jeśli weźmie się pod uwagę choćby liczbę mieszkańców obu krajów.

Niejednoznaczność szans stwarzanych dla rozwoju poradnictwa kariery polega również na tym, że realizacja celu, jakim jest „szkoła jako centrum kariery” w praktyce okazuje się bardzo trudna⁸⁹⁸, choćby ze względu na to, że nie wszyscy nauczyciele gotowi są do wspierania uczniów w procesie rozwoju ich kompetencji kariery. Wiąże się to również z ogromną słabością (lub brakiem zasobów) systemu holenderskiego, jaką jest niedostateczna liczba kierunków studiów, oferujących kształcenie w zakresie poradnictwa kariery (poza psychologią).

W obrębie poradnictwa w sektorze rynku pracy szanse stwarzane na rozwój poradnictwa kariery wydają się jeszcze bardziej niejednoznaczne, jeśli w instytucjach tych panuje przekonanie, iż ich zadaniem jest przede wszystkim wsparcie osób bezrobotnych w „samopomocy” i ich jak najszybszym powrocie na rynek pracy. Intensywny rozwój poradnictwa internetowego rodzi szereg innych problemów i dylematów, w tym także takich, na ile udostępnianie testów predyspozycji zawodowych można uznawać za poradnictwo, co wydaje się w Holandii działaniem dość powszechnym.

W obrębie sektora usług prywatnych stwarzane szanse na rozwój poradnictwa wydają się wystarczające. W przypadku tych instytucji warto jednak zwrócić uwagę na to, że podkreślać należy nie tyle ich dostępność dla obywateli, co do nich dostęp. Stąd też w przedstawionej na wstępie podrozdziału tabeli za zasoby uznałam nie dostępność (jako fakt istnienia), ale dostęp (jako możliwość skorzystania).

Podsumowując opis zasobów strukturacji systemu poradnictwa chciałabym zwrócić uwagę na dwie kwestie.

- Pierwszą z nich jest pewna uwaga o charakterze metodologicznym. Wykorzystanie teorii strukturacji jako teoretycznej ramy interpretacji badań oraz metody badawczej, wraz z wiążącą się z tym koniecznością „internalizacji” jej założeń i wykorzystaniem języka, sprawiło, iż w mojej identyfikacji zasobów strukturacji systemu pojawiły się również elementy reguł jego strukturacji. Chciałabym zwrócić uwagę na to, że jest to efektem bardzo szerokiego zakresu znaczeniowego pojęć stosowanych w teorii strukturacji. Jeśli zasoby autorytetu są, jak pisze A. Giddens, nierozłącznie powiązane z elementami władzy i organizacji szans życiowych (lub – po

⁸⁹⁷ M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery...*, *op. cit.*, s. 160.

⁸⁹⁸ A. Winters, *How to work...*, *op. cit.*

aplikacji – szans rozwoju dla pewnej praktyki), będą one nieodłącznie powiązane z regułami strukturacji. Zdaje się, iż główna różnica pomiędzy nimi (zwłaszcza pomiędzy zasobami autorytetu a regułami strukturacji) jest kwestią akcentu, jaki kładzie się na nie, prowadząc analizy systemów społecznych. Jest to zatem różnica o charakterze analitycznym. Być może właśnie dlatego język teorii strukturacji, jak wspomniałam, został uznany za jej słabość.

- Druga kwestia dotyczy całości zasobów, a więc całej dostępnej infrastruktury. Działania, jakie podejmowane są w Holandii ostatnimi laty, jak wspominałam, służyć mają uproszczeniu procedur i zwiększeniu przejrzystości systemu. Decentralizacja, rozumiana z jednej strony jako reguła, z drugiej zaś jako zasób (zwłaszcza w dyskursie rządowym) spowodowała bowiem opisywane już przeze mnie konsekwencje, w postaci np. problemów z kontrolą jakości usług itd. Analizując zebrany materiał badawczy zauważyłam, że obecnie Holendrzy widzą potrzebę scentralizowania sposobów zarządzania poradnictwem. Świadczą o tym następujące wypowiedzi pracowników różnych instytucji:

a) pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki:

(...) to, co widzimy...może nie do końca oficjalnie...ale widzę ja jako osoba odpowiedzialna za wdrażanie strategii integracji poradnictwa w szkołach....to pilna potrzeba centralizacji sposobu zarządzania...oh...naprawdę ciężko jest teraz rozwijać poradnictwo kariery (...)

b) pracownik Ministerstwa ds. Społecznych i Zatrudnienia:

(...) strony internetowe wprowadziliśmy m.in. po to, by mieć większą kontrolę nad zdecentralizowanym systemem...rozumiesz...mamy wszystko w jednym miejscu teraz (...)

c) pracownik Centrum Zatrudnienia UWV

(...) wiesz...myślę, że dobre jest teraz to, że w końcu upraszcza się też nasz cały system zabezpieczeń.... (...)

d) badacz poradnictwa:

(...) mam nadzieję, że wczoraj w Ministerstwie usłyszałaś, że potrzeba nam...jakiegoś...nie wiem...silnego pozycją...nie wiem, czy tak się mówi w języku angielskim.. w każdym bądź razie...musimy jakoś scentralizować tą politykę poradnictwa kariery...(..)

e) osoba kształcąca doradców:

(...) gdybyśmy mieli jakąś instytucję, która centralnie by zarządzała...no nie wiem, że np. w tym i w tym roku mamy wykształcić tyle i tyle doradców...może byłoby lepiej (...)

Najbardziej ogólnym wnioskiem, jaki może pojawić się w wyniku analizy powyższych fragmentów wypowiedzi jest stwierdzenie, iż decentralizacja i wycofywanie się państwa z prowadzenia regulacji w zakresie poradnictwa kariery, będące elementami reform o charakterze neoliberalnym, nie sprzyjają równomiernemu rozwojowi tego poradnictwa. Po kilkunastu latach od jej wprowadzenia podmioty uczestniczące w strukturalizacji systemu widzą bowiem silną potrzebę zmian.

Powyższe wypowiedzi stanowią dla mnie również wstęp do dalszych analiz systemu poradnictwa. W dalszej części pracy zajmę się bowiem opisem podmiotów strukturalizacji systemu i podejmowanymi przez nie strategiami. Według teorii strukturalizacji, strukturę systemu poznać można bowiem dopiero wtedy, gdy dokona się analizy, w jaki sposób podmioty wykorzystują istniejące reguły i zasoby strukturalizacji w codziennych praktykach. Przejdę teraz do analizy tej części struktury systemu poradnictwa.

4.3. Podmioty uczestniczące w procesie strukturalizacji

W rozdziale metodologicznym wyjaśniłam, iż analiza strukturalizacji systemu wymaga poznania nie tylko reguł i zasobów strukturalizacji, ale również sposobów, w jaki reguły i zasoby te są wykorzystywane w codziennej działalności podmiotów. Wynika to z podstawowych założeń teorii strukturalizacji, które mówią o tym, że każdą strukturę

cehuje dualność. Jest ona zawsze uprzedmiotawiana w działaniu podmiotów⁸⁹⁹. W tej części pracy podejmę zatem próbę analizy działań podejmowanych przez podmioty uczestniczące w strukturacji systemu poradnictwa. W tym celu najpierw wskażę najbardziej istotne podmioty, następnie wskażę strategię ich działań. Chciałabym jednak zastrzec, że opisane przeze mnie reguły strukturacji uniemożliwiły mi prowadzenie badań w każdej placówce. Przyjęte przeze mnie kryteria doboru osób/institucji badanych sprawiły, iż każda placówka, w której prowadziłam badania, stanowi tylko przykład tego, jak organizowane jest poradnictwo kariery w instytucjach danego sektora. Autonomia poszczególnych instytucji sprawia bowiem, że każda z istniejących instytucji doradczych (lub instytucji, gdzie poradnictwo jest jednym z elementów działalności), może w nieco odmienny sposób organizować poradnictwo. Dodam również, że przeprowadzone przeze mnie badania, o czym pisałam w rozdziale metodologicznym, nie są monografią poszczególnych instytucji. Stąd też ich opis nie służy głębokiej ich analizie.

Wspomniany już wielokrotnie L. Delsen podkreśla, że „nawet jeśli holenderska polityka gospodarcza nie jest tak unikatowa, jak zwykle się o niej pisać w literaturze, holenderskie instytucje są”⁹⁰⁰. Ich „unikatowość”, zdaniem autora, polega głównie na tym, że tworzone są w wyniku szeroko zakrojonych konsultacji rządu z partnerami społecznymi. Konsultacje te cechuje zaś nieobecność ideologicznych konfliktów⁹⁰¹. Reformy o charakterze neoliberalnym wprowadzane od lat 90-tych sprawiają jednak, że coraz częściej wiele instytucji pomija długie procedury konsultacji. Rynek wymaga bowiem podejmowania szybkich decyzji⁹⁰². Stąd też, prowadząc badania, zwróciłam uwagę na kilkukrotną reorganizację instytucji holenderskich, w tym instytucji poradnictwa.

Z perspektywy badacza nie usytuowanego w strukturacji badanego systemu włączanie ogromnej liczby interesariuszy i współdzielenie odpowiedzialności za kształt instytucji życia społecznego wciąż jest jednak widoczne. Stąd też w rozdziale III wspomniałam, iż Holandia – jak się wydaje – w sposób zupełnie inny doświadcza wdrażania reform neoliberalnych.

Dokonując klasyfikacji instytucji na podstawie klasycznego rozróżnienia na sektor rządowy, pozarządowy oraz sektor prywatny napotkałam na szereg trudności z

⁸⁹⁹ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*

⁹⁰⁰ L. Delsen, *Exit...*, *op. cit.*, s. 11.

⁹⁰¹ *Ibidem*, s. 11- 17.

⁹⁰² *Ibidem*, s. 90.

przypisaniem konkretnych instytucji do konkretnego sektora. Świadczyć to może zarówno o dużej elastyczności holenderskich instytucji⁹⁰³, jak i o tym, że wyróżniona przeze mnie reguła intensywna strukturacji praktyk społecznych, jaką jest „kultura konsensusu” jest wciąż w Holandii widoczna. Postanowiłam zatem wyróżnić instytucje rządowe, instytucje „szarego sektora” oraz instytucje prywatne.

Tymen J. van der Ploeg scharakteryzował holenderski model instytucji jako „inter-zależność” pomiędzy instytucjami. Wskazał, że nie ma w Holandii specyficznego modelu rządu, ani innych instytucji. Są natomiast specyficzne relacje pomiędzy nimi⁹⁰⁴. Pamiętając o tym, przejdę teraz do opisu wybranych podmiotów uczestniczących w strukturacji systemu.

4.3.1. Instytucje rządowe

Centralne znaczenie dla strukturacji systemu poradnictwa w Holandii ma rząd i jego ministerstwa, w tym głównie Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki oraz Ministerstwo ds. Socjalnych i Zatrudnienia⁹⁰⁵. Prowadząc badania własne przeprowadziłam wywiady z pracownikami obu tych instytucji.

W Ministerstwie Edukacji, Kultury i Nauki badania prowadziłam w ówczesnym departamencie szkolnictwa zawodowego, obecnie przekształconym w Departament Szkolnictwa Wyższego, Zawodowego, Nauki i Emancypacji (ang. *Department of Higher and Vocational Education, Science and Emancipation*)⁹⁰⁶.

Pracownik Ministerstwa jego rolę opisał w następujący sposób:

(...) w tym Ministerstwie...jestem doradcą rządowym ds. wdrażania poradnictwa w szkołach zawodowych....No więc w tym Ministerstwie...skupiamy się głównie na szkołach zawodowych...to znaczy...nie, żeby poradnictwo było nieważne w szkołach ogólnych...nie chcę tego powiedzieć....znasz już nasz system edukacji i wiesz, że...większość uczniów wybiera kształcenie zawodowe...ci w kształceniu

⁹⁰³ *Ibidem*, s. 87-98.

⁹⁰⁴ T. J. van der Ploeg, *Rethinking the balance. Government and Non-Governmental Organizations in the Netherlands*, The Royal Academy of Arts and Science, Amsterdam, 1995, s. 17.

⁹⁰⁵ Biuro Euroguidance wskazuje również rolę Ministerstwa Gospodarki, Rolnictwa i Innowacji (ang. *the Ministry of Economic Affairs, Agriculture and Innovation*) wskazując realizowany przez to ministerstwo program „Beroepsonderwijs in bedrijf”. Program ten został jednak w roku 2011 zamknięty, bez możliwości wznowienia funduszy. Programu wdrożonego na jego miejsce nie udało mi się zidentyfikować. W ministerstwie tym nie prowadziłam również badań. Stąd też zdecydowałam się jedynie podkreślić, iż zdaję sobie sprawę z działań projektowych podejmowanych przez to ministerstwo.

⁹⁰⁶ <http://www.government.nl/ministries/ocw/organisation>

ogólnym...raczej mają prostszą ścieżkę kariery.... tzn. też staramy się zwiększać im środki na rozwój poradnictwa...od 2009 roku szczególnie....ale...jesteśmy tu raczej skupieni...ogólnie teraz w Holandii na kształceniu zawodowym....no więc tutaj (w Ministerstwie).... widzimy to tak...że my koordynujemy działania...ogólnie...przydałoby się więcej działań...ale koordynujemy, przekazujemy środki...bo poradnictwo kariery jest włączone w finansowanie...ryczałtowe (ang. lump sum) robimy badania...w 2009 roku zrobiliśmy ich wiele...(...) teraz wiemy, jak to wszystko w Holandii działa i... opracowujemy koncepcję (...)

Z przytoczonej powyżej wypowiedzi wyraźnie odczytać można rolę Ministerstwa w „codziennych działaniach”. Jego zadaniem jest opracowywanie polityki poradnictwa kariery (w tym regulacji prawnych) w sektorze szkolnictwa oraz finansowanie i koordynacja działań podejmowanych przez szkoły.

W swoich działaniach w zakresie poradnictwa kariery, jak dalej wyjaśniła osoba udzielająca mi wywiadu, Ministerstwo opiera się na następujących zasadach:

- opisaną już przeze mnie strategii integracji poradnictwa z systemem edukacji, o czym świadczyć może poniższa wypowiedź:

(...) chcemy ogólnie więcej poradnictwa w szkołach...ale nie skupiamy się tylko na doradcach kariery...no wiesz...ze względu na wysoki odpad szkolny....tu dodam coś od siebie...to, że wiemy, że są kraje, które mają większy odpad szkolny...ale...jego nie powinno być wcale...toteż uważamy, że to centralny nasz problem...poza brakiem środków finansowych, oczywiście...ale to chyba też jest w każdym kraju...w Polsce też zapewne...no więc ze względu na ten odpad naprawdę uważamy, że ogólnie potrzeba więcej poradnictwa...nie skupiamy się więc tylko na poradnictwie kariery...uważamy, że ludzie czasem nie radzą sobie z karierą...a uczniowie mają trudności z uczeniem się...bo mają dużo głębsze problemy...dlatego każdy nauczyciel/mentor czy jakkolwiek szkoła go określa...każdy musi wspierać ucznia...powinniśmy...my jako Ministerstwo stymulować coś więcej niż tylko poradnictwo kariery...powinniśmy stymulować rozwój kompetencji kariery...poradnictwo to tylko jeden z elementów i dlatego powinno być zintegrowane...jak uczniowie mają kompetencje kariery...sami sobie radzą, nie potrzeba wtedy....no wiesz... żadnych interwencji (...)

W poradnictwo rozumiane jako integralną część systemu edukacji powinny, jak podkreśliła dalej osoba udzielająca wywiadu, być włączone wszystkie podmioty uczestniczące i choćby w najmniejszym stopniu zainteresowane edukacją, a więc pracodawcy, wszyscy inni interesariusze zewnętrzni i przede wszystkim rodzice. Pełnią oni bowiem istotną rolę w procesie wyboru ścieżki edukacyjnej przez uczniów, natomiast niewielu z nich jest przygotowanych do wsparcia dziecka w tym wyborze.

- współpracy z innymi departamentami Ministerstwa oraz innymi Ministerstwami, w tym głównie z Ministerstwem ds. Socjalnych i Zatrudnienia. Współpracę tę pracownik Ministerstwa opisał w następujący sposób:

(...) przede wszystkim musimy współpracować z innymi instytucjami... różnymi...chcemy, by nasz system (edukacji) był bardziej elastyczny...niby jest... ale w praktyce...mogliśmy się o tym przekonać na podstawie wielu badań...w praktyce to przejście nie jest łatwe...no więc...wygląda to u nas tak: badacze albo szkoły zgłaszają jakiś problem...albo czasem my chcemy wiedzieć...jak to jest...i wtedy szukamy najlepszej instytucji know-how która się tym zajmuje...byłaś w Euroguidance, Cinop, więc pewnie mówili Tobie, że dla nas pracują...no to...badamy...chcemy zazwyczaj, by opracowano dla nas...narzędzia..instrumenty...i my opracowujemy politykę...no bo my mamy swoich inspektorów w każdej prowincji...i oni lepiej wiedzą, jak współpracować z lokalnymi instytucjami...to oni często podejmują decyzję...nasz minister podpisuje umowy o współpracy już tylko na koniec procesu...rozumiesz...to jest działanie typu: problem – badanie – opracowanie – konsultacja z badaczami, interesariuszami – najlepszy sposób rozwiązania problemu i podpis ministra...to chyba w naprawdę wielkim skrócie...no więc jak już ten minister podpisze no to rozpoczyna się projekt, który jest wdrażany...głównie współpracujemy z Ministerstwem...no wiesz...tym ds. rynku pracy...ale to współpraca na zasadach projektów...nie jest tak, że codziennie się z nimi spotykamy...oni jednak są odpowiedzialni za inne rzeczy w tym kraju...z nimi też współpracujemy poprzez Euroguidance...czy (imię ukryte) mówił ci, że właśnie oni u nas pełną ważną rolę w rozwoju poradnictwa?...(...) dzięki nim współpracujemy z

Ministerstwem...ds. rynku pracy...głównie w praktyce...tzn. ta współpraca jest bardziej praktyczna niż formalna (...)

W dalszej części tekstu opisuję przykłady wspomnianych przez badaną osobę instytucji *Know-How*, z którymi Ministerstwo współpracuje.

- zasadzie wdrażania Krajowej Ramie Kwalifikacji, która stała się dla holenderskiego Ministerstwa „okazją” do zwrócenia uwagi na konieczność prowadzenia polityki poradnictwa kariery zgodnej z koncepcją *lifelong learning*, a więc swoistym impulsem do podkreślenia znaczenia kompetencji kariery i roli poradnictwa w ich zdobywaniu. O znaczeniu KRK dla rozwoju poradnictwa kariery w systemie edukacji moja rozmówczyni wypowiedziała następującą opinię:

(...) największą zaletą....no wiesz...tej...tych...europejskich kwalifikacji... przepraszam Cię bardzo, że nie pamiętam pełnej angielskiej nazwy...jest to, że ...dla nas w Holandii przynajmniej...możemy naprawdę włączyć poradnictwo kariery jako integralną część kształcenia...u nas w szkołach zawodowych (VET) robimy to od kilku lat...a w systemie kształcenia ogólnego...dla nich ma to szczególne znaczenie...wiesz...oni mają tam swoich „decanen”...wiesz, kto to? To ich doradcy...europejskie kwalifikacje i nasze holenderskie...one pozwolą... głównie im...zwrócić uwagę na kompetencje kariery...to powinno dać pewien impuls do tego, żeby tam również pomyślano o poradnictwie jako integralnej części kształcenia (...)

- zasadzie autonomii szkół, która sprawia, iż szkoły są raczej „zapraszane” do udziału w projektach związanych z poradnictwem kariery, niż są do nich zobligowane. Pracownik Ministerstwa opowiedział o tym w następujący sposób:

(..) no wiesz...na razie to 15 z 17 szkół MBO włączonych jest w projekt integracji poradnictwa...ale chcemy, by te inne szkoły też się włączyły...chcemy je zaprosić... (...)

- realizacji krajowych i unijnych ustaw dot. systemu edukacji oraz strategii rozwoju kraju poszczególnych rządów.

Opisane powyżej zasady, o których usłyszałam, prowadząc badania własne, są, jak widać, zbieżne z wyróżnionymi przeze mnie regułami strukturacji praktyk. Pracownik Ministerstwa zdecydował się jednak opowiedzieć mi również o trudnościach, jakie pojawiają się w działaniach w zakresie poradnictwa kariery. Część z nich została przeze mnie przedstawiona we wcześniejszych rozdziałach pracy. By przedstawić ogólny obraz trudności, jakie pojawiają się w działalności ministerstwa stworzyłam następującą tabelę, która obrazować ma, jakie ich rodzaje wyłoniły się z wypowiedzi pracownika:

Trudności	Przykłady opinii wypowiedzianych na ich temat
Finansowe	<p><i>„ja jako doradca ds. wdrażania strategii integracji poradnictwa bardzo późno...we wrześniu dowiaduję się, jaki mam budżet...utrudnia mi to pracę”</i></p> <p><i>„mamy kryzys finansowy i rząd coraz częściej nie chce nas słuchać...no wiesz...mają swoją koncepcję kraju”</i></p> <p><i>„niemalże każdego roku mam coraz mniej pieniędzy”</i></p>
Organizacyjne	<p><i>„potrzeba nam więcej koordynacji i współpracy”</i></p> <p><i>„kilka lat temu mieliśmy...mieliśmy jakąś większą odpowiedzialność...ale utraciliśmy ją w wyniku różnych...oj różnych reform całego kraju....i teraz prowadzenie polityki poradnictwa kariery jest bardzo trudne...bardzo ”</i></p> <p><i>„ze względu na autonomię szkół...nie wiem, czy możesz to sobie wyobrazić...ale nawet ja nie wiem, jakie wykształcenie mają doradcy w szkolnictwie zawodowym....ludzie ze szkolnictwa ogólnego...oni pewnie też nie... jestem niemal tego pewna ”</i></p>
„Polityczne”	<p><i>„no wiesz...nasz rząd chce się wycofywać z wielu usług...polityka jest taka, że....nie wiem jak to powiedzieć...jest źle teraz i wydaje się, że polityka będzie miała coraz większe znaczenie dla moich działań”</i></p> <p><i>„polityka powinna być taka, że...mam na myśli nie tylko poradnictwo...że powinniśmy mieć więcej usług publicznych...nie każdego stać, by zapłacić...już naprawdę obojętnie w jakim sektorze, ale teraz chyba w sumie mam na myśli głównie ludzi bezrobotnych... i...jesteś badaczem, więc wiesz, że dotyczy też to ludzi młodych, więc i kwestii, którymi my się tutaj w ministerstwie zajmujemy”</i></p>

„Oddolne” (wynikające z działalności szkół)	<i>„nie wszyscy dyrektorzy szkół zdają sobie sprawę z konieczności i... znaczenia...postrzegania szkoły jako centrum kariery...musimy ich przekonywać...różnymi działaniami”</i>
--	--

Tab. 5 Trudności doświadczane w Ministerstwie Edukacji, Kultury i Nauki w codziennych praktykach związanych z poradnictwem kariery, źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z powyższej tabeli, pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki jest kolejną osobą podkreślającą trudności organizacyjne wynikające ze zdecentralizowanego systemu poradnictwa oraz brak informacji na temat wykształcenia szkolnych doradców kariery/mentorów.

Ogólnie, Ministerstwo podejmuje kroki, by sytuację tę zmienić. Kroki te opisane są przeze mnie w następnym podrozdziale pracy.

Pracownik Ministerstwa ds. Socjalnych i Zatrudnienia (z Departamentu Uczestnictwa i Zabezpieczenia Dochodu, ang. *Directorate for Participation and Income Security*) zwrócił z kolei uwagę na fakt, że w całym zakresie obowiązków, jakie stawiane są przed ministerstwem poradnictwo kariery jest tylko niewielką częścią działań:

(...) tu, w tym ministerstwie...kwestia poradnictwa kariery jest... ważna i nieważna zarazem...mam na myśli to, że oczywiście...ważne jest poradnictwo i o tym wiemy...ale jest ono tylko częścią szerszej polityki rynku pracy....no i częścią usług oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia...staramy się, by jednak...prowadzić aktywizującą politykę...poradnictwo jest tego częścią...ale ważne są też szkolenia zawodowe, reintegracja społeczna...a najważniejsze, naszym zdaniem....by ludzie mogli sami radzić sobie na rynku pracy...choć wiemy, że jest on coraz...trudniejszy...chodzi o to, że...dosyć dobrą koncepcję poradnictwa mają w szkołach...chcą uczyć ludzi umiejętności związanych z karierą...chyba nazywają to kompetencjami kariery...nie jestem pewna...no to jeśli w szkołach działałoby to lepiej, to może nie byłoby potrzeby potem...choć...dzisiejszy rynek pracy...no nie wiem...w każdym bądź razie poradnictwo kariery...jest rzeczywiście ważnym i chyba jednym z tańszych instrumentów polityki...z reintegracją jest już gorzej...problem chyba polega na tym, że nie mamy...musieliśmy ogólnie – w całej Holandii zwolnić wielu

doradców...nasza polityka jest taka, że...najważniejsze jest zatrudnienie, nie pomoc...ja byłam kiedyś doradcą...nie wiem, czy osobiście się z tym zgadzam (...)

Z przytoczonej powyżej wypowiedzi wyraźnie wywnioskować można, iż w rzeczywistości społecznej poradnictwo kariery jest przez Ministerstwo traktowane jako jeden z instrumentów polityki mającej służyć zdobyciu zatrudnienia. Warto dodać, iż z doniesień prasowych wynika, że ogólnie w Holandii ostatnimi laty w publicznych służbach zatrudnienia zredukowano liczbę miejsc pracy o 1.500⁹⁰⁷. Prowadząc wywiad z tym pracownikiem (ogólnie dużo krótszy od innych wywiadów) odniosłam wrażenie, że dosyć niechętnie odpowiada on na stawiane przeze mnie pytania.

Na pytanie, dotyczące roli, jaką Ministerstwo pełni w zakresie poradnictwa kariery, pracownik ten odpowiedział:

(...) my zajmujemy się ogólnie...polityką społeczną...jest pakiet usług, który opłacamy, ale...nie tak, że osobno dajemy pieniądze na poradnictwo kariery...Włączamy się – ogólnie - jako Ministerstwo w działania innych Ministerstw w tym zakresie i inicjujemy działania...np...nie wiem, czy wiesz...jesteśmy ogólnie w projekcie PARES...unijny projekt...ma budżet dość duży...nie pamiętam dokładnie...chyba jakieś 10 miliardów euro rocznie...i w tym projekcie chodzi ogólnie po pierwsze o współpracę pomiędzy różnymi krajami...trochę robimy badań...ostatnio pytano nas o...właśnie doradców, o ile dobrze pamiętam...ale my mamy od takich rzeczy instytucje...tzn. zlecamy zbadanie takich rzeczy komuś i wtedy mamy jakiś ogólny obraz...w tym projekcie też chodzi o poprawę jakości poradnictwa...ale nie samego tylko poradnictwa tylko wszystkich usług związanych z reintegracją z rynkiem pracy...gdybym miała powiedzieć ci w kilku zdaniach o poradnictwie to chyba bym powiedziała, że...mamy zasady, że nasze centra zatrudnienia same wiedzą ile potrzebują przeznaczyć na poradnictwo...my finansujemy...no i wyznaczamy ogólną politykę...a ona jest teraz taka, że...mamy wiele problemów z rozdrobnionym systemem...chcemy by był bardziej przejrzysty...i więcej pieniędzy ostatnio zainwestowaliśmy w to, żeby ludzie mogli podstawowe informacje znaleźć

⁹⁰⁷ Volkskrant.nl. z dnia: 19. 10. 2007, dostępny na:
<http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2680/Economie/article/detail/853980/2007/10/19/Fusie-UWV-en-CWI-kost-1-500-banen.dhtml> (data dostępu: 16. 10. 2009).

sami...nasz rząd uważa, że...można samemu zrobić sobie test...nie musisz do tego mieć doradcy...mówiłam ci, że byłam doradcą...więc ja nie do końca się z tym zgadzam...ale...no nie wiem...realizujemy ogólną politykę rządu...staramy się czasem...jak to powiedzieć...nasi dyrektorzy starają się negocjować z ministrem...czasem to działa, czasem nie...no wiesz...zwykle negocjacje (...)

Z przytoczonego powyżej fragmentu wypowiedzi osoby udzielającej wywiadu wywnioskować można, iż rolą Ministerstwa ds. Socjalnych i Zatrudnienia jest:

- tworzenie ogólnej polityki społecznej i polityki rynku pracy,
- finansowanie działalności publicznych służb zatrudnienia.
- inicjowanie działań w zakresie polityki społecznej i rynku pracy
- współpraca z innymi instytucjami.

W Ministerstwie tym, podobnie, jak i w Ministerstwie Edukacji, Kultury i Nauki podkreśla się autonomię poszczególnych instytucji odpowiedzialnych za realizację ogólnie wyznaczanej polityki oraz podkreśla się trudności z tym związane.

Wspomniany przez pracownika Ministerstwa projekt PARES jest częścią finansowanego z budżetu Unii Europejskiej programu, mającego na celu współpracę i koordynację działań podejmowanych w zakresie usług rynku pracy, realizowany w ramach Strategii Europa 2020⁹⁰⁸. Chciałabym zwrócić uwagę na to, iż m.in. realizacja unijnych projektów sprawiła, iż w części dotyczącej reguł strukturacji systemu poradnictwa zaakcentowałam znaczenie przepisów/ustaw/działania międzynarodowych.

Pracownik Ministerstwa ds. Socjalnych i Zatrudnienia dość sporą część swojej wypowiedzi poświęcił wskazaniu, jak ważne było przygotowanie rozbudowanych stron internetowych i efekty ich funkcjonowania. W zasadzie uznać można, iż był to główny wątek naszej stosunkowo krótkiej rozmowy. W trakcie wypowiedzi osoba udzielająca mi wywiadu podkreśliła, iż elektroniczne formy poradnictwa pozwoliły Ministerstwu na:

Po pierwsze redukcję kosztów prowadzenia wsparcia dla osób bezrobotnych, co ujawniło się w następującej wypowiedzi:

⁹⁰⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991&langId=en>

(...) w sumie to jest tak, że...na całą reformę...nie wiem, czy się orientujesz...połączyliśmy nasze centra CWI z UWV...(...) no to wiesz, o czym mówię...no więc wydaliśmy...ale proszę cię zaznaczyć, jak będziesz pisać dysertację, że to nie jest dokładna kwota, bo nie ja się tym zajmuję....wydaliśmy chyba ponad 400 mln euro...no ale opłacało się nam...bo jak monitorujemy teraz wydatki, to okazuje się, że mamy znacznie mniejsze koszty naszych usług (...)

Po drugie wprowadzanie poradnictwa on-line traktowane jest jako swoista odpowiedź na wyzwania współczesnego świata oraz jako modernizacja usług publicznych, zgodna ze współczesnym stanem rozwoju technologii. Świadczyć może o tym poniższa wypowiedź:

(...) to też nie jest tak, że chodzi tylko o te koszty...dzisiejszy świat się zmienia...uważamy, że dzisiejsza technika jest po to, by z niej korzystać...przecież...każdy prawie ma dziś Internet i komputer...a jeśli nie ma...no to w naszych centrach zapewniamy do nich dostęp...każdy nowoczesny kraj rozwinięty...a Holandia przecież takim jest...powinien w końcu zrezygnować z przestarzałych form administracyjnych i...wprowadzać innowacje (...)

Trzecią ‘zaletą’ wprowadzonych zmian, według pracownika Ministerstwa, jest uproszczenie systemu zabezpieczeń społecznych. Świadczy o tym następująca wypowiedź:

(...) w końcu mamy tak, że jedna a nie...ze sto chyba (śmiej) jedna instytucja może obsługiwać pracodawców, osoby poszukujące pracy i innych...ale najważniejsze, że w końcu usługi runku pracy są...nie wiem, jak to powiedzieć po angielsku...sq....no wiesz...człowiek w jednym miejscu może załatwić sprawy związane z pomocą społeczną i rynkiem pracy...to ważne...byliśmy zbyt zdecentralizowani do tej pory (...)

Wprowadzone zmiany, jak twierdzi osoba udzielająca mi wywiadu, ułatwiły również pracę doradcom zatrudnionym w Centrach Zatrudnienia UWV oraz służą również samym osobom poszukującym zatrudnienia. Taki wniosek wyłonił się w wyniku analizy następującego fragmentu wywiadu:

(..) to jest tak, że...pomyśl chwilę o tym...każda osoba przynosi inne portfolio...doradca musiał wszystko czytać, pracować z tymi osobami...a teraz: jest formularz (ang. form)...każdy go wypełnia w ten sam sposób...to też służy osobom, które szukają pracy...no bo zobacz...taka osoba widzi jakieś standardowe pytania i musi zauważyć np...że jest daleka od współczesnych...od tego, czego wymaga rynek pracy...no tak sędzę, jako były doradca... i pracownik ministerstwa (...)

Analiza danych zebranych w trakcie wywiadów z pracownikami obu Ministerstw pozwoliła mi stwierdzić, iż poradnictwo kariery jest w nich traktowane raczej jako interwencja. W Ministerstwie Edukacji, Kultury i Nauki znacznie bardziej podkreśla się jego znaczenie, ale jako elementu procesu rozwoju kompetencji kariery przez uczniów, a więc procesu *career learning*.

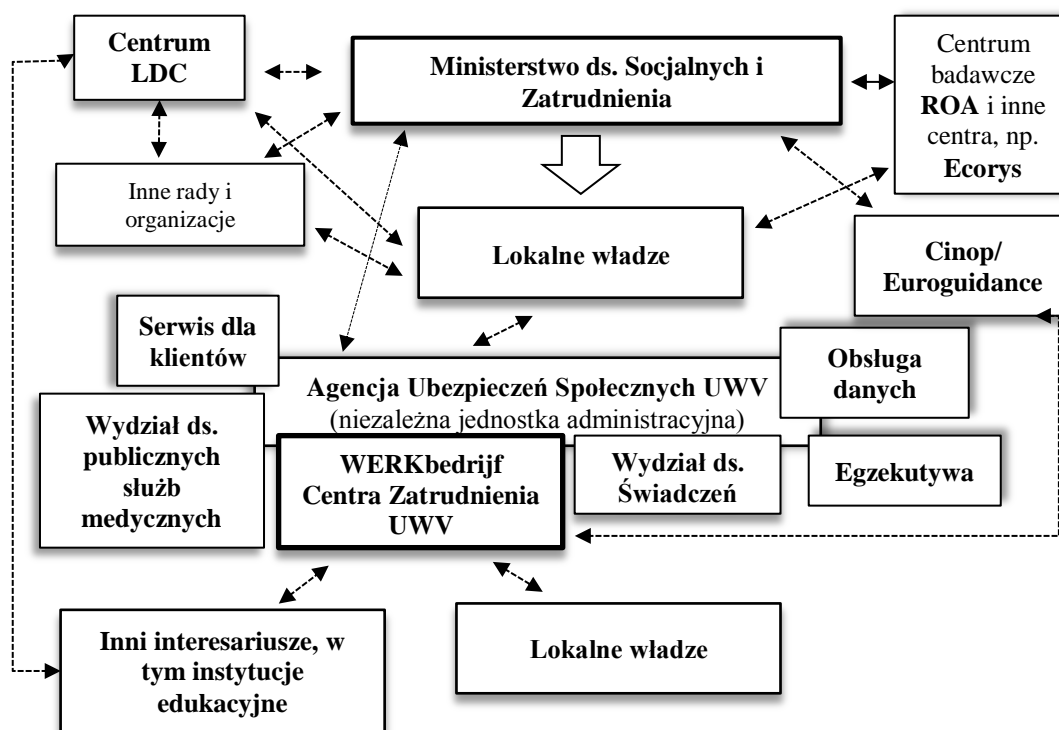
W Ministerstwie ds. Socjalnych i Zatrudnienia znaczenie nadawane poradnictwu kariery wydaje się niejasne. Z jednej strony podkreśla się jego znaczenie w procesach zarówno poszukiwania pracy, jak i reintegracji zawodowej, z drugiej jednak strony po pierwsze jest ono tylko jednym z wielu instrumentów polityki rynku pracy. Stanowi ono nie pierwszy, lecz któryś z kolejnych kroków w procesie wsparcia osób poszukujących pracy. W tym Ministerstwie uważa się, że człowiekowi, który nie „wymaga” reintegracji zawodowej wystarczą internetowe formy poradnictwa.

Zaznaczę jednak, że u wszystkich pracujących w sektorze rynku pracy osób udzielających mi wywiadu, pojawiały się wypowiedzi, świadczące o braku akceptacji takiego podejścia lub co najmniej postawy wobec niego ambiwalentne. Z perspektywy teorii strukturacji wypowiedzi osób, świadczące o ambiwalentnej postawie wobec polityki poradnictwa kariery wskazują, iż zauważalne są w Holandii zarówno ograniczające właściwości struktur społecznych, jak i właściwości rodzące szanse na podejmowanie, w oparciu o refleksyjne monitorowanie, działań (a więc emancypacyjne właściwości struktur społecznych). O działaniach tych piszę w dalszej części tekstu.

W tym miejscu dodam, że żaden z pracowników Ministerstw nie odniósł się w pogłębiony sposób do koordynowanych przez Ministerstwa instytucji realizujących poradnictwo kariery. Nie odnieśli się również do wielu realizowanych w Holandii projektów, skierowanych do specyficznych grup odbiorców, takich jak np. projekt wsparcia nisko wykształconej młodzieży bezrobotnej, w którym specjalnie zatrudnia się

młodych doradców kariery, w celu uniknięcia „luki pokoleniowej”, która zdaniem Holendrów istnieje, ponieważ z badań przeprowadzonych w tym kraju wynika, że średni wiek doradców kariery w sektorze rynku pracy rośnie⁹⁰⁹. Pracownicy ci nie wyjaśnili struktury Ministerstw, ani nie przedstawili schematu organizacji z nimi współpracujących. Pracownik Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki wskazał tylko, iż współpracują z organizacjami, takimi, jak Euroguidance, Cinop, COLO (dawne). Niektóre z nich opisuję w dalszej części tekstu.

Informacje zebrane od osób udzielających mi wywiadów wymagają zatem uzupełnienia. Aby znacząco nie zwiększać objętości pracy, wskażę tylko, iż w obrębie Ministerstwa ds. Socjalnych i Zatrudnienia podstawowa struktura (nie uwzględniająca większości ciał doradczych oraz przedstawiająca tylko obszar powiązany z rynkiem pracy, a więc w konsekwencji nie uwzględniająca kilku istotnych instytucji) może zostać przedstawiona w następujący sposób:

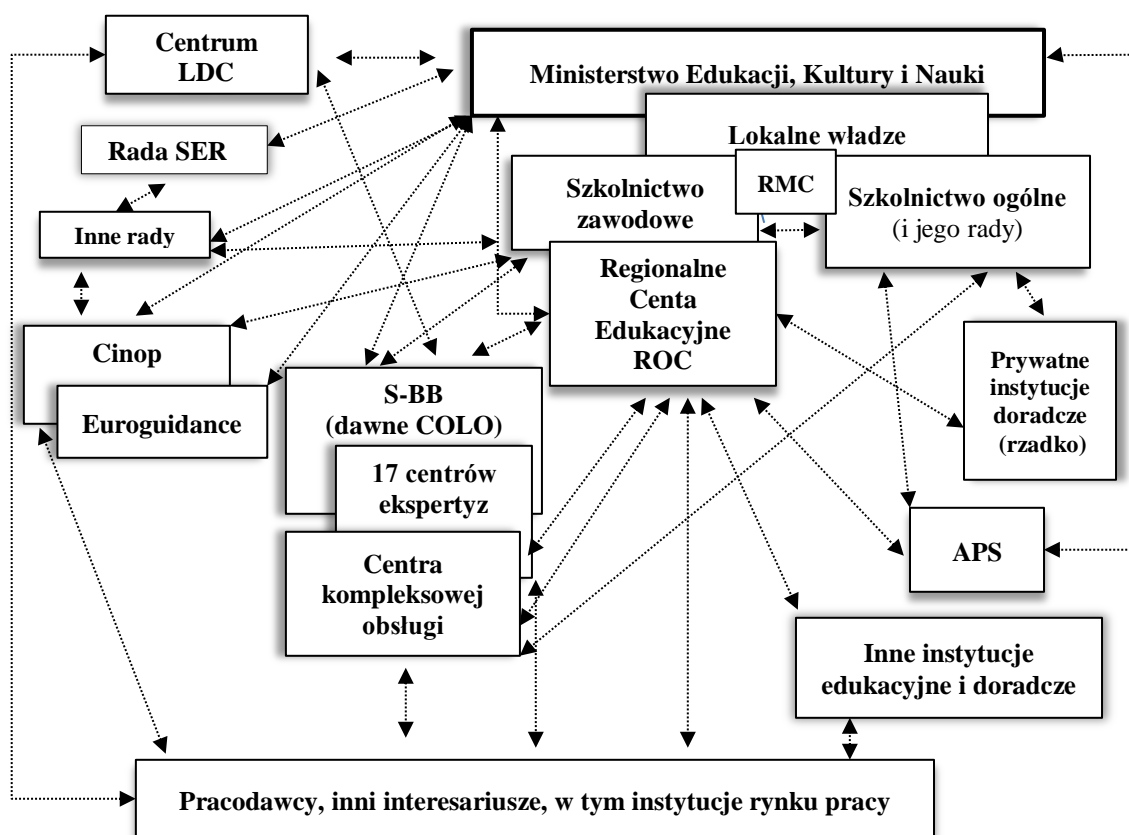


Rys. 14 Organizacja publicznych służb zatrudnienia, źródło: opracowanie własne, na podstawie: http://www.uwv.nl/OverUWV/english/organisational_structure/enforcement/index.aspx (data dostępu: 15. 07. 2013).

⁹⁰⁹ Á. Scharle, T. Weber, *Youth Guarantees: PES Approaches And Measures For Low Skilled Young People Thematic Synthesis Paper*, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, 2011, s. 17.

Na powyższym rysunku wytłuszczzona została instytucja odpowiedzialna na prowadzenie działań poradniczych. Warto zwrócić uwagę na to, że jest ona częścią niezależnej jednostki administracyjnej, a więc i częścią „szarego sektora”. Podwójne strzałki oznaczać mają możliwą współpracę bezpośrednią. Sposób, w jaki Centra Zatrudnienia zapewniają usługi poradnictwa oraz instytucje, z którymi współpracują zostały przeze mnie opisane w części dotyczącej reguł strukturacji systemu poradnictwa. Podobnie, jak i sieć instytucji, z którymi Centra współpracują.

W sektorze edukacji, porządek instytucjonalny przybiera postać jeszcze bardziej skomplikowanej sieci. W uproszczonej (nie zawierającej instytucji doradczych i parasolowych, typu Rada Szkół MBO itd.) formie można przedstawić go w następujący sposób:



Rys. 15 Najważniejsze instytucje włączone w strukturację poradnictwa, współpracujące z Ministerstwem Edukacji, Kultury i Nauki, źródło: opracowanie własne, na podstawie 1 i 2 fazy badań.

Na powyższym rysunku starałam się wskazać instytucje współpracujące z Ministerstwem Edukacji, Kultury i Nauki w zakresie poradnictwa kariery. Strzałki

oznaczają różne formy współpracy (od finansowej do współpracy bezpośredniej). Rysunek ten nie jest pełny, czego mam świadomość i nie odzwierciedla wszystkich możliwych form współpracy i istniejących instytucji. Na rysunku tym umieściłam tylko te instytucje, które zarówno w wypowiedziach osób udzielających mi wywiadów, jak i w literaturze przedmiotu pojawiały się najczęściej. Większość z tych instytucji, włączając w to niektóre szkoły, to instytucje należące do opisanego przeze mnie „szarego sektora”. Szerzej piszę o tym w następnym podrozdziale, w którym wyróżnione instytucje zostaną przeze mnie pokrótce opisane.

Powyższy rysunek, a w szczególności strzałki oznaczające możliwą (i istniejącą) współpracę pomiędzy instytucjami, potwierdza, jak sądzę, przytoczoną przeze mnie opinię T. J. van der Ploeg, że cechą charakterystyczną holenderskich instytucji jest ich „inter-zależność” i relacje między nimi⁹¹⁰. Gdybym na schemacie tym umieściła również istniejące rady/ciała doradcze/stowarzyszenia⁹¹¹, zawierałby on jeszcze większą liczbę strzałek oznaczających współpracę. Uważam, że wciąż uznawać można, iż współpraca ta jest odzwierciedleniem kultury konsensusu. Przejdę teraz do opisu pozarządowych podmiotów strukturacji systemu poradnictwa.

4.3.2. Instytucje „szarego sektora”

Rozpoczynając analizę podmiotów strukturacji poradnictwa kariery, które należą do tzw. „szarego sektora” warto, jak sądzę, wskazać, że opisany przeze mnie w części dotyczącej reguł strukturacji „szary sektor” stanowi w istocie tylko element (i jest inną nazwą) skomplikowanego zjawiska, jakim jest w Holandii sektor pozarządowy. Ary Burger i Paul Dekker, analizując sektor non-profit w Holandii wskazali, iż ogólnie w kraju tym istnieje wiele określeń na organizacje pozarządowe:

- „PI” (nid. hol. *particulier initiatief*) – prywatne inicjatywy obywateli, nie podejmowane przez rząd. Termin ten obejmuje większość instytucji non-profit oraz instytucji biznesowych,
- „inicjatywy społeczne” (nid. hol. *maatschappelijk middenveld*) – wszystkie inicjatywy i organizacje pomiędzy rządem a obywatelami, w tym czasem także uniwersytety, stowarzyszenia, organizacje hobbystyczne itd. Termin ten oznacza

⁹¹⁰ T. J. van der Ploeg, *op. cit.*, s. 17.

⁹¹¹ Np. Holenderskie Stowarzyszenie Szkół Zawodowych, Rada AOC, Związki zawodowe AOb, NRTTO i wiele innych.

„wertikalny” podział pomiędzy obywatelem, instytucjami a państwem i tradycyjnie odnosił się do społeczeństwa filarowego, w którym to interesy poszczególnych filarów reprezentowane były w rządzie przez określone organizacje do tego wyznaczone; Po defilaryzacji termin ten coraz częściej zastępowany jest przez termin „społeczeństwo obywatelskie”,

- „sektor g&g” (nid. hol. *gesubsidieerde en gepremieerde sector*) – subsydiowane przez rząd instytucje, które zostają wyznaczane do realizacji jakichś zadań publicznych,
- “sektor społeczny” (ang. *collective sector*) – odnosi się do sposobu finansowania instytucji i oznacza instytucje, które finansowane są z podatków oraz składek ubezpieczeniowych,
- „czwarty sektor” – nazwa ta odnosi się do wszystkich instytucji/organizacji zajmujących się realizacją zadań innych niż handlowe, niezależnie od tego, czy są one rządowe czy pozarządowe,
- organizacje pozarządowe (ang. *non-governmental organizations*) – termin ten w Holandii używany jest raczej dla określenia aktywności non-profit o międzynarodowym charakterze⁹¹².

By lepiej wyjaśnić funkcjonowanie tych terminów autorzy podają, iż np. katolicka szkoła podstawowa może być określona jako: sektor społeczny, „czwarty sektor”, sektor g&g oraz sektor „inicjatyw społecznych”⁹¹³. Większość szkół holenderskich, z racji tego, że zakładane są one przez prywatne podmioty, nie powinna być zatem określana mianem sektora publicznego, pomimo tego, że jest finansowana przez rząd. Podobnie jest z instytucjami rynku pracy (szczególnie z tego powodu, że są one współfinansowane przez pracodawców, pracowników i rząd)⁹¹⁴. Dodam, iż jeden z pracowników organizacji Cinop, na temat sektora pozarządowego wypowiedział następującą opinię:

⁹¹² A. Burger, P. Dekker, *The nonprofit sector in the Netherlands*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2001, s. 3-5.

⁹¹³ *Ibidem*, s. 5.

⁹¹⁴ E. Drost, R. van Wel, *op. cit.*, 2011, s.7.

(...) *nie umiem ci odpowiedzieć na to pytanie (dotyczące dokładnego rodzaju tej instytucji)...przepraszam...wiesz...może to część naszej holenderskiej kultury...no wiesz, że nie bardzo orientujemy się w tych kwestiach...tego jest za dużo...tych wszystkich organizacji i ich...rodzajów...(...*

Powyższy opis sektora pozarządowego przedstawiłam, by wskazać, że głęboka jego analiza wymagałaby długich studiów. W swoim opisie zastosowałam zatem uproszczony podział, wykorzystując termin/pojęcie „szarego sektora”. A. Burger i P. Dekker podkreślają, iż „stwierdzić można, iż definicje stosowane w międzynarodowych badaniach porównawczych raczej dobrze wpisują się w holenderskie rozumienie sektora pozarządowego i sektora non-profit”⁹¹⁵. Stąd też w celu uproszczenia klasyfikacji instytucji zdecydowałam się zastosować właśnie najprostszy z istniejących podziałów. Przejdę teraz do opisu wybranych instytucji poradnictwa kariery.

Opis swój rozpocznę od Centrów Edukacyjnych ROC (nid. hol. *Regionale Opleidingscentra*, ROC). Zostały one przeze mnie wyodrębnione z systemu szkolnictwa zawodowego, ponieważ centra te pełnią więcej funkcji niż tylko prowadzenie szkół zawodowych I i II stopnia. Ideą, jaka przyświecała ich utworzeniu w latach 90-tych XX wieku, było zapewnienie transparentności w szkołach zawodowych i stworzenie centrów, w których oferowane są różne formy kształcenia dla osób dorosłych. Obecnie stanowią one wielosektorowe centra edukacyjne dla młodzieży (od 12 roku życia) i osób dorosłych⁹¹⁶. Zapewniają zarówno edukację podstawową dla dorosłych, jak i różne formy kształcenia zawodowego. Są to centra, które powinny mieć więcej niż 600 uczniów (np. ROC w Amsterdamie kształci 35.000 uczniów/osób dorosłych, włączając w to uczniów korzystających z krótkich form kształcenia oferowanych w placówce. Z jego usług korzystać mogą również pracodawcy, którzy chcą prowadzić szkolenia we własnej firmie)⁹¹⁷, zapewniać możliwość kształcenia imigrantom (w tym prowadzić kursy „orientacji społecznej”, kursy języka holenderskiego) oraz zapewniać pomoc i wsparcie kształcącym się w nich uczniom/słuchaczom, w tym również poradnictwo kariery⁹¹⁸. W centrum edukacyjnym ROC, w którym byłam, wyodrębniono (i tak również jest, jak powiedział mi doradca pracujący w centrum, w innych centrach) specjalne „Centrum kariery”, w którym:

⁹¹⁵ A. Burger, P. Dekker, *op. cit.*, s. 8.

⁹¹⁶ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.*, s. 44.

⁹¹⁷ <http://www.rocva.nl/organisatie/pages/english.aspx> (data dostępu: 18.07. 2013).

⁹¹⁸ J. Brandsma, R. Noonan, *op. cit.*, 48.

(...) w tym miejscu oferujemy poradnictwo...wszystkim...no wiesz...wszystkim osobom związanym z naszym centrum....to znaczy: mentorom...im ze względu na naszą zasadę...taką, że...to oni mają pierwszy kontakt z uczniem...zobacz...to niemożliwe, żeby się tu spotykała z uczniami...tzn. spotykam się...no wiesz...jak mentor ma problem albo rodzic chce sam zapłacić...no ale mentorzy to...pierwsza grupa klientów...drugą są...pracodawcy...wiesz...w tym sensie, że...albo firmy zamawiają od nas takie usługi...ale wtedy to jest już...jakby to powiedzieć...osobny projekt...albo, jak pracodawca szuka...nie wiem...szuka np...informacji różnych...Trzecią grupą są...imigranci z różnych projektów...np. jak piszą testy, żeby dostać obywatelstwo i są na kursach to...wtedy mają włączone w to poradnictwo kariery...często się spotykamy wtedy...raz w tygodniu...kolejną grupą odbiorców naszych usług jest...są...jest...młodzież bezrobotna...zwłaszcza nasi absolwenci...oraz nasi uczniowie...ci, którzy szukają pracy i jej znaleźć nie mogą...no i uczniowie, ale o tym już chyba mówiłam, uczniowie, których wysyłają do nas mentorzy...bardzo często są oni zagrożeni odpadem z systemu szkolnego...bo tu w Holandii...wśród społeczeństwa ciągle panuje jakieś dziwne przekonanie, że szkoły zawodowe...no wiesz...że trafia do nich młodzież z grup wysokiego ryzyka...za taką uważa się młodzież zwłaszcza w ścieżce...BBL. To taka ścieżka, gdzie więcej czasu spędzają w miejscu pracy (...)

Z przytoczonej wypowiedzi wywnioskować można, iż w centrum tym, podobnie, jak i w innych centrach ROC, poradnictwo kariery oferowane jest wszystkim osobom, które są z centrum powiązane, w tym sektorowi biznesu. Z wypowiedzi tej wywnioskować można również, iż poradnictwo w placówce tej zorganizowane jest według opisanej przeze mnie „zasady 3 linii”. Wypowiedź tego doradcy na temat „zasady 3 linii” została już przeze mnie przytoczona (w części dotyczącej reguł strukturalizacji), w związku z czym nie będę jej przytaczać ponownie.

Spośród wyróżnionych przez osobę udzielającą mi wywiadu klientów Centrum Kariery ROC, największą uwagę ostatnimi laty, jak powiedziała, przywiązuje się do osób, które chcą przedwcześnie opuścić edukację. Osoba ta wyjaśniła, iż jest to wynikiem działań podejmowanych przez Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki, które mają na celu zmniejszenie odpadu szkolnego. W literaturze przedmiotu można przeczytać, iż w tym celu rząd podejmuje wiele kroków. Tworzy np. wyróżnione przeze

mnie na rysunku nr 15 centra rejestracji i koordynacji programu mającego na celu przeciwdziałanie odpadowi szkolnemu (RMC). Centra te, we współpracy z lokalnymi władzami, mają umożliwiać pomoc młodym ludziom, chcącym opuścić system edukacji, w tym zapewniać poradnictwo kariery. W tym celu centra RMC współpracują z lokalnymi instytucjami rynku pracy, pomocy społecznej, organizacjami młodzieżowymi itd.⁹¹⁹ Z broszury wydanej przez RMC de Friese Wouden wyraźnie wynika, iż poradnictwo kariery jest jedną z najważniejszych metod pracy w centrach⁹²⁰.

W centrum ROC, w którym przeprowadzałam badania, realizowany jest projekt szkoły jako „centrum kariery”. Pracownik wypowiedział się na ten temat w następujący sposób:

(...) gdy rozpoczął się u nas projekt...związany z...podkreślaniem, że szkoła powinna stać się centrum kariery...weszliśmy we współpracę z innymi instytucjami...no i wtedy...na szczęście...wielu mentorów miało różne szkolenia...ale co najważniejsze...nasz dyrektor i...jego kadra...zauważyli, że to może stać się wizytówką szkoły...rozumiesz...taki rodzic...jak zobaczy, że w tej szkole dba się o rozwój kariery ucznia i że...cała szkoła podchodzi do tego w ten sposób...wtedy on wie, że u nas jego dziecko...że dbamy o uczniów...i że jesteśmy nowoczesnym centrum...W tym projekcie...tam...ale nie tylko tam, ale w ogóle...zakładaliśmy, że najważniejsze jest, aby uczeń rozwijał swoje kompetencje kariery (...)

Z powyższej wypowiedzi wywnioskować można, iż rozbudowane centrum kariery ROC pełni również rolę swoistej reklamy instytucji. Analizując dostępne informacje na temat centrum zauważyłam, iż rzeczywiście większość z nich podkreśla działalność Centrum i wsparcie oferowane uczniom w rozwoju ich własnej kariery.

Jednym z najważniejszych zadań badanego Centrum Kariery jest wspieranie uczniów w realizacji praktyk/stażów. Działania z tym związane zostały opisane w następujący sposób:

⁹¹⁹ Ministry of Education, Culture and Science, *The Approach to School Drop-out. Policy in the Netherlands and the provisional figures of the 2009-2010 performance agreements*, dostępne na: www.aanvalopschooluitval.nl (data dostępu: 15.05.2012)

⁹²⁰ http://www.bovallius.fi/c/document_library/get_file?uuid=de1aafb9-692b-4ff5-8359-db8be5973cd5&groupId=10238 (data dostępu: 17. 07. 2013)

(...) w sumie to cały czas jesteśmy bardzo zajęci...pomaganiem uczniom/studentom w realizacji praktyk...no wiesz...udostępniamy i pracodawcom i uczniom informację...pomagamy pisać CV (lub portfolio)...sprawdzamy poprawność dokumentów...dbamy o sprawy formalne...prowadzimy też kursy...np. kilka razy w roku organizujemy kursy o...tym jak się...dobrze zaprezentować pracodawcy...jak się odnaleźć na rynku pracy...czasem niektórzy pracodawcy wymagają od nas potwierdzenia...tożsamości ucznia...uczniowie piszą do nas e-maile z różnymi pytaniami...no nie wiem...są też kursy/warsztaty asertywności...rozumienia siebie...poznania własnych kompetencji i predyspozycji...dużo pracy z tym jest...Mamy wielu uczniów...(...)

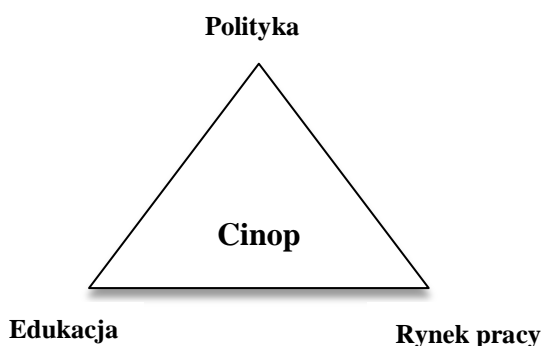
Podsumowując aktywność podejmowaną w Centrum Kariery ROC można stwierdzić, iż działanie tego centrum jest wielosektorowe i wieloaspektowe. Centrum realizuje wiele projektów, współpracuje z lokalnymi instytucjami (w tym publicznymi służbami zatrudnienia). W centrum tym pracuje 5 doradców i stanowią oni tzw. 3 linię wsparcia dla uczniów/słuchaczy.

Spośród wielu podmiotów strukturacji systemu poradnictwa w Holandii do badań własnych wybrałam również Centrum Innowacji w Edukacji i Szkoleniach Cinop (ang. *Centre for the Innovation of Education and Training*). Wybór ten został dokonany z kilku powodów:

- organizacja ta jest istotnym partnerem w działalności Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki oraz innych Ministerstw,
- organizacja ta prowadzi wiele aktywności w zakresie poradnictwa kariery, w tym jest częściowo odpowiedzialna za realizację projektu Euroguidance (nie tyle formalnie, co praktycznie – siedziba holenderskiego Euroguidance⁹²¹ znajduje się w organizacji Cinop),
- o znaczeniu tej organizacji w procesie strukturacji systemu poradnictwa opowiadały zarówno osoby udzielające mi wywiadów, jak i mogłam przeczytać w literaturze przedmiotu.

⁹²¹ <http://www.euroguidance.pl/> (data dostępu: 15.08.2013).

Cinop, jak można przeczytać na stronie internetowej organizacji, jest „niezależną organizacją konsultacyjną w dziedzinie nauki/szkoleń, rynku pracy i polityki”⁹²². Pracownicy tej instytucji (2 pracowników) podkreślali, iż schemat obszarów działalności organizacji Cinop można przedstawić w następujący sposób:



Rys. 16 Obszary działalności organizacji Cinop, źródło: materiały broszurowe otrzymane od pracowników instytucji.

W trakcie prowadzonych badań pracownicy wyjaśnili mi, iż Cinop podejmuje następujące działania:

Po pierwsze współpracuje z Ministerstwami i pracodawcami. Współpraca ta opisana została w następujący sposób:

Pracownik 1: (...) wykonujemy wiele projektów dla naszych ministerstw...

Pracownik 2: ja bym dodał, że...setki (śmiech) no i dodałbym, że pracujemy dla wielu organizacji biznesowych...wielu różnych sektorów...np. budownictwa...bo to w Holandii jest taki sektor rynku pracy, w którym...każdy pracownik ma prawo do poradnictwa kariery...wiesz, co to CAO? (...) ze względu na to CAO każdy pracownik ma prawo do poradnictwa...i ponad 20% firm budowlanych w Holandii to poradnictwo im zapewnia...no wiesz...pracodawcy zbiorowo płacą za poradnictwo...i każda z tych firm oferuje poradnictwo swoim pracownikom...ale nie tylko wtedy, gdy prowadzą...jakieś zwolnienia...ale ogólnie...zapobiegają...jak to się nazywa po angielsku...zapobiegają

⁹²² http://www.cinop.nl/1_2734_Onderwijs.aspx (data dostępu: 15.08. 2013).

ich...nadmiernemu...nie chcą, żeby byli zbyt zmęczeni, chcą, żeby byli efektywnymi pracownikami, świadomymi swoich kompetencji...ogólnie, żeby byli zadowoleni ze swojej pracy...

Pracownik1: *tak, więc tworzą ogólny plan zapewniania usług w swoich firmach. I zlecają nam opracowanie takiej koncepcji, szkolenia...niektórzy z naszych konsultantów...a mamy ich teraz 160 prowadzą też sam proces poradnictwa...to zależy od kontraktu, jaki z firmą podpisujemy... (...)*

Po drugie Cinop jest instytucją, która intensywnie współpracuje również ze szkołami. Współpraca ta dotyczy, jak powiedzieli pracownicy instytucji, następujących kwestii:

Pracownik 2: *(...) nasze Ministerstwo Edukacji...ono ogólnie wskazuje co ma być zrobione w zakresie poradnictwa, ale nie mówi...jak to ma być zrobione...więc pomagamy szkołom opracować własną politykę poradnictwa...rozmawiamy z dyrektorami i zarządcami, organizujemy spotkania, na których...*

Pracownik 1: *...na których rozmawiamy o tym, jak zorganizować poradnictwo, jak tworzyć misję poradnictwa, jakich narzędzi używać, jak chronić się przed odpadem szkolnym...ale...co chyba jest też bardzo ważne w naszej działalności...szkolimy mentorów, gdy stają się...2 linią poradnictwa w szkołach (...)*

Warto dodać, że z dalszej wypowiedzi pracowników wynikało, iż szkolenia dla doradców trwają zazwyczaj 2-3 dni i przebiegają w następujących etapach:

I. Moduł ogólny:

- 1) Czym jest poradnictwo?
- 2) Jakie znaczenie ma poradnictwo dla uczestników życia szkolnego (nauczycieli, szkolących się właśnie mentorów, uczniów, szkoły itd.)
- 3) Refleksja nad przebiegiem kariery osób uczestniczących w szkoleniach: odpowiedź na pytania: Kim jestem w roli zawodowej? Jak przebiega moja własna kariera? Jaka jestem osobą? Czego oczekuję od siebie samego/samej? itd.

II. Obserwacje rozmów doradczych (nagranych na wideo, ćwiczonych w trakcie szkolenia) + otrzymanie informacji zwrotnej od uczestników szkolenia, analiza

kompetencji i umiejętności doradczych. Efektem jest wspólne wypracowanie koncepcji prawidłowej (i skutecznej) rozmowy doradczej.

III sekcja praktyczna: uczestnicy szkoleń otrzymują do wykonania „zadania domowe”: nagrać jedną z własnych rozmów z uczniem, zanalizować ją i zaprezentować, czego nauczyli się obserwując swoją własną pracę.

Rita Schildwacht podkreśla, iż w Holandii ogólnie podkreśla się ogromne znaczenie używania wideo jako informacji zwrotnej w procesie rozwoju kompetencji (nie tylko kariery) nauczycieli. Jednym z zalet takiej informacji zwrotnej, jak podkreśla autorka jest „uczenie się zauważania” (ang. *learning to notice*) potrzeb własnych, potrzeb uczniów, popełnianych błędów itd.⁹²³

Cinop jest również instytucją badawczą. Rola tej instytucji w tym zakresie została opisana w następujący sposób:

Pracownik 1: (...) *prowadzimy wiele badań...w zasadzie nasze centrum badawcze jest teraz jedynym w pełni finansowanym przez rząd oddziałem Cinop (...) co badamy?...hmmm...różne rzeczy...wszystko związane z edukacją, rynkiem pracy i polityką...*

Pracownik 2: *np. jak zachowują się w szkołach osoby z dysleksją...albo dlaczego młodzi ludzie opuszczają szkoły...jeśli już bardziej interesują cię sprawy związane z poradnictwem kariery...*

Pracownik 1: *badamy np. jakimi narzędziami pracuje się najlepiej z uczniami, albo jak uczniowie uczą się w trakcie szkoleń...no wiesz...jest mnóstwo pytań badawczych (śmiech)...ale badania prowadzimy zazwyczaj na zlecenie...no np. mieszczącego się tu Euroguidance, albo Ministerstwa Edukacji...albo każdego innego, bo...sektor biznesu jest naprawdę ważnym naszym partnerem (...)*

Innym, uznawanym za jedno z ważniejszych zadań Cinop-u jest uznawanie kompetencji nabytych poza systemem edukacji (ang. *accreditation of prior learning*, APL). Znaczenie tego zadania jeden z pracowników podkreślił następującymi słowami:

⁹²³ R. Schildwacht, *Learning to notice. Teachers coaching teachers with video feedback*, Thesis University of Twente, Enschede, 2012.

Pracownik 2: (...) to ważny obszar naszej działalności związanej z poradnictwem kariery...ważny, dla osób, które przechodzą ten proces uznania kompetencji...a więc dla ich własnej kariery...ale ważny też dla wielu pracodawców...oni też chcą mieć wykwalifikowanych pracowników...ten proces jest stosunkowo kosztowny, dlatego zazwyczaj to właśnie pracodawcy inicjują tego typu...ocenę (...)

Dodatkową działalność instytucja Cinop prowadzi poza granicami kraju, angażując się w pomoc dla Afryki. Głównym celem tej pomocy, jak powiedział jeden z pracowników, jest:

Pracownik 1: (...) ogólnie chcemy wspierać rozwój szkolnictwa zawodowego w Afryce, w tym oczywiście rozwój poradnictwa kariery (...)

Najogólniej, osoby pracujące w tej instytucji wyraźnie podkreślały, iż Cinop jest naprawdę ważnym podmiotem strukturacji praktyk (poradniczych, edukacyjnych, badawczych) w Holandii, mówiąc:

Pracownik 1: (...) powinnaś wiedzieć, że...nie jesteśmy tylko jednym z wielu centrów konsultacyjnych...na twoje krótkie pytanie: Co robicie? Odpowiedź jest naprawdę długa (...)

Wśród innych wymienionych przez pracowników aktywności podejmowanych przez tę instytucję znalazły się: uczestnictwo w tworzeniu programów kształcenia, tworzenie elektronicznych narzędzi monitoringu karier edukacyjnych uczniów (w tym monitoringu odpadu szkolnego), wspieranie rządu w prowadzeniu polityki mobilności pracowników i studentów, wspieranie rządu w prowadzeniu polityki przedsiębiorczości, wspieranie instytucji rynku pracy w tworzeniu testów kompetencji oraz prowadzenie międzynarodowych szkoleń i wizytacji. Wyraźnie widać więc, iż jest to organizacja podejmująca działania o bardzo szerokim zakresie.

Przy organizacji Cinop, jak wspomniałam, znajduje się siedziba sieci Euroguidance. Ponieważ projekt ten jest powszechnie znany, wskaże tylko, iż osoby udzielające mi wywiadu podkreśliły specyfikę holenderskiego biura:

Pracownik 2: (...) w przeciwieństwie do innych biur...w tym chyba polskiego...na pewno polskiego też...my mamy zupełnie inne zadanie...tzn. my jesteśmy tu wyznaczeni do prowadzenia badań i...bycia takim...centrum informacji o holenderskim poradnictwie. Tym, co najbardziej chcę powiedzieć jest po prostu to, że...my nie prowadzimy...nie prowadzimy działań skierowanych bezpośrednio dla doradców...tzn. możesz znaleźć na naszej stronie nasz kompas kariery...ale nie o to chodzi...chodzi o to, że...my...chyba ze względu na zły stan rozwoju naszego poradnictwa...postanowiliśmy te unijne pieniądze przeznaczyć...no właśnie na rozwój polityki poradnictwa, zbadanie, jak ono wygląda, na jakim etapie jesteśmy...nie wiem, co będzie za kilka lat...nikt tego nie wie, ale...na dzień dzisiejszy taki jest cel naszego Euroguidance...być centrum...informacyjnym i badawczym...nie centrum...no wiesz...szkolenia praktyków (...)

Słowa osoby udzielającej mi wywiadu znajdują potwierdzenie zarówno w literaturze przedmiotu, wypowiedziach innych osób udzielających mi wywiadów, jak i na stronie internetowej organizacji⁹²⁴.

Holenderskie biuro Euroguidance jest również zaangażowane w promocję metody CH-Q (niem. *Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn*), prowadząc szkolenia w obrębie krajów należących do sieci Euroguidance (i nie tylko)⁹²⁵.

CH-Q jest metodą pracy nad kompetencjami. Metoda ta zrodziła się w latach 90-tych XX wieku w Szwajcarii i jest obecnie stosowana w coraz większej ilości krajów na świecie. W roku 1999 powstało stowarzyszenie, którego celami są m.in. rozwój metody oraz jej promocja w różnych krajach. Jak można przeczytać w broszurach wydawanych przez Euroguidance, CH-Q jest metodą, która pozwolić ma poszczególnym jednostkom, lub niewielkim grupom (wtedy, gdy używana jest w poradnictwie grupowym):

- „świadomie, realistycznie i odpowiedzialnie wykorzystywać istniejące przed nimi możliwości,
- posiadać stałą kontrolę nad osobistymi kompetencjami, umiejętnościami i kwalifikacjami,

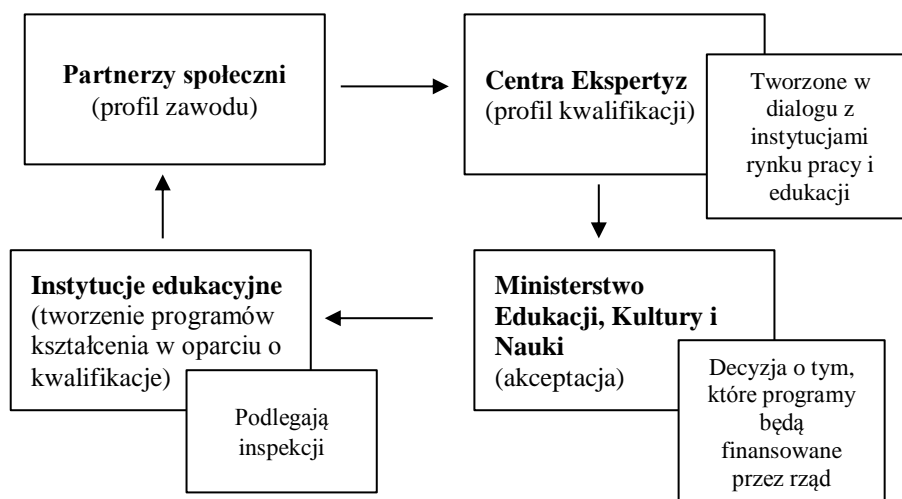
⁹²⁴ <http://www.euroguidance.nl/>

⁹²⁵ http://www.euroguidance.nl/1_613_CH-Q.aspx (data dostępu: 21.07. 2013)

- nadać kształt karierze jednostki (...)”⁹²⁶.

Obecnie wielu doradców posiada kwalifikacje i uprawnienia do posługiwania się metodą CH-Q. Są to doradcy z krajów, takich, jak Szwajcaria, Holandia, Grecja, Litwa, Estonia⁹²⁷. Kursy dotyczące tej metody prowadzi również polski Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU)⁹²⁸.

Na rysunku nr 15 wyróżniłam również takie instytucje, jak APS oraz opisane już przeze mnie wcześniej porozumienie S-BB, którego celem jest m.in. poprawa jakości poradnictwa w 17 Centrach Ekspertyz zrzeszonych w dawną organizację COLO. COLO było więc organizacją parasolową (podobnie, jak obecne S-BB) dla wspomnianych centrów. Dzisiejsze S-BB nadal jest organizacją, która w dużej mierze odpowiedzialna jest przede wszystkim za strukturę kwalifikacji uzyskiwanych w holenderskim szkolnictwie zawodowym. Schemat ich wypracowywania można przedstawić w następujący sposób:



Rys. 17 Sposób tworzenia kwalifikacji zawodowych i budowania programów kształcenia w Holandii, źródło: Colo and the Centres of Expertise on Dutch VET, dostępne na: http://www.workplacement.nl/tl_files/bestanden/colo-folder-engels.pdf (data dostępu: 21.07.2013).

⁹²⁶ Euroguidance, *CH-Q model for competence management. Establish, assess and recognise competences and qualifications. Guidelines for training and advice. Level 1*, s. 6-7, dostępne na: http://www.euroguidance.nl/_images/user/General%20info%20CH-Q%20part%201_en_20130306113209.pdf (data dostępu: 21.07.2013).

⁹²⁷ http://www.euroguidance.nl/1_613_CH-Q.aspx

⁹²⁸ <http://www.euroguidance.pl/index.php?id=info11> (data dostępu: 21.07.2013).

Powyższy schemat przytoczyłam, by wskazać jeden z obszarów działalności Centrów Ekspertyz (tworzenie profili kwalifikacji). Innym zadaniem tych instytucji jest akredytacja miejsc, w których uczniowie odbywają praktyki/staże. Poradnictwo kariery jest zatem tylko jednym z zadań stawianych przed Centrami Ekspertyz. Pracownik jednego z Centrów (doradca) opowiedział mi w następujący sposób:

(...) jesteśmy...dobrym miejscem do udzielania poradnictwa zarówno uczniom, jak i pracodawcom...Jest tak, ponieważ...my naprawdę mamy dobry kontakt z pracodawcami, wiemy, czego oczekują...bo...pracodawcy są...stałym...partnerem naszych działań...w tym centrum współpracujemy np. z 14 największymi sektorami biznesu...firm nie zliczę, ale możesz sobie wyobrazić, ile ich jest...no więc...jak powiedziałam...naprawdę wiemy, o czym mówimy, gdy rozmawiamy z uczniem o jego praktykach, lub szuka on miejsca pracy...tak...uczniowie do nas przychodzą...ale też rozmawiamy z dyrektorami szkół...o tym np., jak mogą rozwijać swoją politykę poradnictwa...my jesteśmy finansowani przez ministerstwa i pracodawców, więc...więc to nie jest żadna konkurencja...zresztą...nie wiem...wielu uczniów przychodzi, bo nie może uzyskać dokładnej informacji w szkołach... (...)

Doradcy w Centrach Ekspertyz, jak powiedział doradca pracujący w tej instytucji, zapewniają:

- informację zawodową,
- ocenę przydatności do zawodu,
- poradnictwo kariery, czyli, według rozmówcy:

(...) my tu przez poradnictwo kariery rozumiemy głównie...umożliwienie osobom radzącym się refleksję nad własną tożsamością zawodową i rozwojem własnych kompetencji kariery...to takie szersze chyba rozumienie niż samo tylko udzielanie rad (...)

- poradnictwo grupowe,
- wizyty w firmach, które mają na celu podstawową i pierwszą orientację w zawodach i branżach sektora biznesu,

- kursy i szkolenia z autoprezentacji, przygotowywania portfolio i CV, pisania listów motywacyjnych itd.,
- czasami umożliwiając spotkania z pracodawcami,
- towarzysząc w procesie uznawania zdobytych poza systemem edukacji kompetencji (ang. *accreditation of prior learning*, APL),
- wspierając szkoły w rozwoju metod i narzędzi poradnictwa,
- prowadząc czasem szkolenia dla szkolnych mentorów/doradców kariery,
- prowadząc szkolenia dla doradców z sektora rynku pracy.

Ogólnie zatem, jak można zauważyć, Centra Ekspertyz zapewniają kompleksowe usługi poradnictwa, zarówno dla poszczególnych jednostek, jak i w zakresie polityki poradnictwa kariery.

W zakresie prowadzenia polityki poradnictwa kariery szkoły mogą być również wspierane przez kolejne wyróżnione przeze mnie centrum, jakim jest Krajowe Centrum Rozwoju Szkół (ang. *National Center for School Improvement*, nid. hol. APS). W organizacji tej, jak powiedziała osoba udzielająca mi wywiadu:

(...) u nas jest kilka osób wyznaczonych do konsultowania...tzn. wspierania szkół...my akurat...tzn. tylko kilka osób...wspieramy szkoły w tworzeniu ich wizji poradnictwa kariery...to jest tak, że Cinop jest bardziej od szkolnictwa zawodowego, a my...od szkolnictwa ogólnego i katolickiego...tzn. nie do końca...chodzi tu o...praktykę i zwyczaje...o osoby, które tu pracują...chcę powiedzieć, że to jest takie raczej nieformalne...takie...zwyczajowe..(...)

W wypowiedzi tej na szczególną uwagę, jak sądzę, zasługuje podkreślenie przez pracownika APS „nieformalnych” reguł strukturacji. Na stronie internetowej organizacji przeczytać można bowiem, iż wspiera ona wszystkie szkoły, w tym szkoły zawodowe⁹²⁹. Prowadząc badania własne miałam okazję dostrzec, iż ta nieformalna reguła wspierania szkół ogólnych może być spowodowana pozycją zajmowaną przez pracowników centrum APS (konsultanci zajmujący się poradnictwem kariery w tej instytucji są jednocześnie znaczącymi dla rozwoju poradnictwa kariery badaczami i

⁹²⁹ <http://www.aps.nl/over-aps> (data dostępu: 21.07.2012).

konsultantami rządowymi, międzynarodowymi itd.). Można przypuszczać, że ich pozycja wpływa również na to, że szkoły ogólne korzystają z ich usług częściej.

Ze względu na pozycję zajmowaną przez pracowników APS wywiad z nimi przeprowadzony przybrał nieco inny charakter od oczekiwanego przeze mnie. O samym centrum APS usłyszałam, że jest to organizacja, która wspiera szkoły w wypracowaniu ogólnej polityki poradnictwa (jego wizji, misji, znaczenia). Szkoły mogą zatrudniać jednego z ok. 100 pracujących w centrum konsultantów (nie tylko konsultantów w zakresie rozwoju poradnictwa kariery w szkołach), np. na 2-3 dni, w celu prowadzenia przez niego szkoleń, wspierania nauczycieli w rozwoju ich kompetencji zawodowych, wspierania organów prowadzących szkoły w budowaniu własnej misji i wizji (ang. *self-image*), wypracowania narzędzi radzenia sobie z jakimiś problemem itd.

Osoby pracujące w centrum zdecydowały się na rozmowę o ogólnym obrazie poradnictwa holenderskiego. Z ich opowieści wyłoniły się natomiast następujące problemy holenderskiego poradnictwa:

Problemy /trudności	Przykłady opinii wypowiedzianych na ich temat
Finansowe i „polityczne”	<p><i>„holenderskim szkołom po prostu brakuje pieniędzy na poradnictwo...nie dostają wiele na jego rozwój...dyrektorzy mówią nam, że jest obowiązek, ale nie ma środków...nawet jeśli w Ministerstwie powiedzieli Tobie, że mają”</i></p> <p><i>„z powodu kryzysu mniej szkół chce teraz korzystać z naszych usług”</i></p> <p><i>„och...w tym naszym Ministerstwie...mój pogląd jest taki, że mało wiedzą o poradnictwie...myślą, że jak podpiszą ustawę i dadzą jakieś prawo to zrobili wszystko”</i></p> <p><i>„podobno w 2014 roku ma wejść jeszcze większa prywatyzacja...nie wyobrażam sobie wtedy tego wszystkiego...mówię poważnie”</i></p>
„Oddolne” (wynikające	<i>„szkoły nawet nie potrafią odpowiednio zadać sobie pytań, dotyczących poradnictwa kariery...nie wiem...nie widzą potrzeby, nie rozumieją</i>

z działalności szkół i uczelni)	<p><i>zjawiska...nie zauważają swoich obowiązków...”</i></p> <p><i>„trudno mówić o dobrych poradach...jeśli... w praktyce...żaden doradca nie doradzi uczniowi, by np. zmienił szkołę...za uczniem idą pieniądze...rozumiesz...co najwyżej radzą mu zmianę profilu...ale jak uczeń źle się czuje w tej szkole to i tak z niej zrezygnuje...no i tak m.in. rodzi się nam odpad szkolny...który, nawiasem mówiąc uważam za zbyt mocno podkreślany”</i></p> <p><i>„całe poradnictwo w szkołach skupione jest na pierwszym roku...to też jest błąd...nikogo nie interesuje, co się potem dzieje z uczniem”</i></p> <p><i>„mamy dużo studentów, którzy są pierwszym pokoleniem studiującym na uniwersytecie...uczelnie nie potrafią ich wesprzeć...tacy studenci potrzebują innego rodzaju wsparcia”</i></p>
Problemy „kadrowe”	<p><i>„doradcy w szkołach mają za mało...są za nisko wykształceni...wszystko skupia się na dokonaniu odpowiedniego wyboru edukacyjnego”</i></p> <p><i>„wśród młodych badaczy...nie wiem, kto mógłby porządnie zająć się badaniem poradnictwa...młodzi badacze świetnie orientują się w...nowych teoriach...ale...wyobraź sobie, że kilkoro, z którymi rozmawiałam nie wiedziało nic o teorii Supera albo Hollanda...czyli kompletnie nic nie wiedzą o historii poradnictwa...nie mają...nie widzą ciągłości w jego rozwoju”</i></p> <p><i>„w latach 70-tych, wtedy w Holandii tworzyła się jakaś...dyscyplina naukowa zajmująca się poradnictwem....teraz...brakuje kadry...poradnictwo stało się bardzo interdyscyplinarne...pilnie potrzebujemy w Holandii kształcić nowe kadry...i praktyków, i badaczy”</i></p>

Tab. 6 Ogólny obraz trudności holenderskiego poradnictwa kariery, źródło: opracowanie własne na podstawie wypowiedzi pracowników APS.

Chciałabym zwrócić uwagę na to, że pracownicy centrum byli kolejnymi już osobami zwracającymi uwagę na problemy finansowe, kadrowe oraz brak struktur kształcenia

doradców. Ogólny obraz poradnictwa, przedstawiony przez respondentów wskazywałby, że Holandia, po zlikwidowaniu istniejących jeszcze w latach 90-tych XX wieku instytucji, wcześniejszych „reguł strukturacji” itd. doświadcza ogromnych trudności z zapewnieniem nie tylko wspomnianej już wielokrotnie wysokiej jakości poradnictwa, lecz również do niego dostępu.

Na rysunku nr 15 wyróżnione zostało przeze mnie Krajowe Centrum Informacji o Poradnictwie Kariery (ang. *National Career Guidance Information Centre*, nid. hol. *LDC*). Choć w centrum tym nie prowadziłam badań własnych, wyróżniłam je, ponieważ jest to centrum, które powstało w latach 90-tych XX wieku, z inicjatywy kilku Ministerstw i przez kilka lat było w pełni subsydiowane przez rząd. Dzisiaj pełni rolę instytucji korzystającej głównie z technologii ITC i jest instytucją sprywatyzowaną. Rolą Centrum jest natomiast zbieranie informacji o wszystkich dostępnych miejscach pracy (jego baza jest szersza niż baza Centrów Zatrudnienia UWV), wszystkich niezbędnych kwalifikacjach we wszystkich występujących w Holandii zawodach, udostępnianie narzędzi, takich, jak testy predyspozycji dla uczniów, udostępnianie narzędzi dla doradców i firm doradczych, prowadzenie szkoleń z zakresu obsługi technologii ICT w poradnictwie, reintegracji społecznej i procesach zarządzania kadrami w firmach. Jest to więc organizacja wspierająca instytucje doradcze i oferująca swoje usługi zarówno sektorowi edukacji, rynkowi pracy, jak i sektorowi biznesu. Wiele osób poszukujących w Holandii zatrudnienia sięga do zasobów baz tej właśnie instytucji. Z jej usług szkoleniowych korzystają m.in. doradcy zatrudnieni w Centrach Zatrudnienia UWV⁹³⁰.

Wśród podmiotów strukturacji poradnictwa kariery wyróżnić warto również centrum Ecorys, założone w 1929 roku w Rotterdamie. Jest to w Holandii instytucja, która choć nie bezpośrednio zajmuje się poradnictwem kariery, prowadzi wiele badań kwestii powiązanych z szeroko rozumianą polityką społeczną, w tym skuteczności/efektywności instrumentów polityki społecznej Ministerstwa ds. Socjalnych i Zatrudnienia. Centrum to posiada obecnie 16 biur na całym świecie, w tym biuro w Polsce⁹³¹.

Wielu doradców, z którymi przeprowadzałam wywiady było członkami kolejnej istotnej dla strukturacji poradnictwa kariery pozarządowej organizacji, jaką jest NOLOC.

⁹³⁰ <http://www ldc.nl/> (data dostępu: 18. 08. 2012).

⁹³¹ <http://ecorys2020visiontest.businesscatalyst.com/about-ecorys.html> (data dostępu: 14.08. 2013).

NOLOC jest stowarzyszeniem ogólnie rozumianych konsultantów kariery. Jest to stowarzyszenie największe w Holandii i bardzo często wspomina się o nim, gdy system holenderskiego poradnictwa kariery jest przedstawiany⁹³². Jeden członków tej organizacji działalność stowarzyszenia NOLOC opisał w następujący sposób:

(...) w skrócie mówiąc...NOLOC to organizacja dla konsultantów i doradców kariery...chodzi ogólnie o profesjonalizację zawodu...oni np. corocznie organizują dla nas konferencję. W tym roku np. tematem była...nowa praca...Przez „nową pracę” mieli na myśli pracę wykonywaną w domach...rozumiesz...np. po to, by uniknąć korków w mieście (...) NOLOC regularnie organizuje też dla nas szkolenia...wiesz...to ich (nasz) sposób rozwijania naszej profesji. Ostatnio też zaczęli certyfikować uprawnienia...chcą byćmy się formalnie rejestrowali. To wynik naszej polityki rządowej...ponieważ oni czują, że rząd chce więcej kontroli nad jakością poradnictwa i więcej jego profesjonalizacji...Chcą by NOLOC był swoistym...gwarantem jakości...to samo możesz zobaczyć w USA i w Wielkiej Brytanii (...)

Z przytoczonej powyżej wypowiedzi wynika, iż NOLOC jest organizacją dbającą głównie o profesjonalizację zawodu doradcy. Na stronie internetowej organizacji NOLOC przeczytać można, iż jej członkami są zarówno doradcy, pracujący w sektorze edukacji, sektorze rynku pracy, jak i doradcy prowadzący jednoosobowe firmy prywatne. Opłata członkowska wynosi 181,50 euro (bez podatku VAT) rocznie⁹³³. Wniesienie opłaty umożliwia członkom stowarzyszenia bezpłatne uczestnictwo wirtualne w spotkaniach i dyskusjach organizowanych przez stowarzyszenie. Członkowie stowarzyszenia oferują również wsparcie i pomoc innym członkom. Ważnym jest, że na stronie tej odnaleźć można dane kontaktowe doradców/konsultantów kariery z całego kraju. Strona ta zawiera bowiem bazę zarejestrowanych w stowarzyszeniu doradców. Umożliwia to budowanie współpracy pomiędzy doradcami, jak i odnalezienie doradców przez osoby poszukujące pomocy. Ma to istotne znaczenie, ponieważ, jak powiedział mi pracownik MEKiN:

⁹³² Zob. np. M. Jansen, *Career guidance...*, op. cit.

⁹³³ <http://www.noloc.nl/>

(...) ze względu na to, że każdy u nas może ogłosić się doradcą...jako osoba poszukująca pomocy...naprawdę musisz sprawdzić, poszukać...no wiesz...poznać osobę, z której usług chcesz skorzystać...nie sędzę, by to ułatwiało ludziom poszukującym doradcy...no wiesz...zwykle...skorzystanie z ich usług (...)

Innymi instytucjami, w których mogą zrzeszać się holenderscy doradcy są: wspomniane przeze mnie w części dotyczącej historyczności poradnictwa kariery Stowarzyszenie Doradców Szkolnych (NVS-NVL, VvSL), *Career Management Institute*⁹³⁴ (nid. hol, CMI) oraz inne, regionalne instytucje. Firmy prowadzące działalność w zakresie poradnictwa kariery mogą z kolei zrzeszać się w organizacji NOBOL.

Podsumowując analizę pozarządowego sektora usług poradnictwa w Holandii wskazać należy, iż sektor ten jest rozbudowany. Jako badacz nieusytuowany w strukturacji badanego systemu nie byłem w stanie dotrzeć do wszystkich organizacji/instytucji pozarządowych/instytucji szarego sektora. W Holandii bowiem, większość usług poradnictwa dostarczanych jest właśnie przez te instytucje, a ściślej należące do sektora g&g (lub „szarego sektora”). Dokonując analizy zebranego materiału badawczego wyróżniłam następujące typy instytucji, przyjmując różne kryteria ich podziału:

- Ze względu na priorytet nadawany poradnictwu kariery:
 - instytucje zajmujące się głównie poradnictwem kariery (takich instytucji jest w Holandii mniej),
 - instytucje, w których poradnictwo kariery jest jednym z wielu obszarów działalności,
- Ze względu na poziom/aspekt poradnictwa kariery:
 - instytucje udzielające wsparcia bezpośrednio osobom radzącym się,
 - instytucje *know-how*, wspierające instytucje bezpośrednio oferujące poradnictwo,
 - instytucje zaangażowane w tworzenie polityki poradnictwa na poziomie krajowym,
 - instytucje badające stan rozwoju poradnictwa i udostępniające informacje na jego temat,
 - instytucje wielosektorowe (takich jest najwięcej).

⁹³⁴ Nazwę tej organizacji przetłumaczyć można jako “Centrum Zarządzania Karierą”, ponieważ usługi oferowane przez tę instytucję są kierowane nie tylko do poszczególnych doradców, ale również do firm, które kupują jej usługi, w celu zarządzania zasobami kadrowymi.

Warto, jak sędzę, zauważyć, iż opisane przeze mnie reguły strukturacji poradnictwa sprzyjają rozwojowi instytucji typu *know-how*, czyli głównie tych, które wspierają szkoły w zakresie prowadzenia polityki poradnictwa kariery. Wziąwszy jednak pod uwagę opisane przez A.D.R. Corra i J. de Ridder tendencje do rezygnacji z usług zewnętrznych instytucji⁹³⁵ nie można dziwić się, iż pracownicy tych instytucji w trakcie wywiadów podkreślali, że instytucjom tym stosunkowo trudno funkcjonuje się w tej sytuacji. Do problematyki tej powrócę w dalszej części tekstu. W tym miejscu przejdę do opisu prywatnych instytucji.

4.3.3. Instytucje prywatne

Spośród wielu prywatnych instytucji poradnictwa kariery do swoich badań wybrałam instytucje trzech rodzajów:

- dużą instytucję, posiadającą swoje oddziały w kilku miastach holenderskich,
- instytucję zatrudniającą 3 pracowników,
- instytucję jednoosobową.

Każda z tych instytucji zajmuje się głównie poradnictwem kariery, a więc nie jest instytucją „wielosektorową”.

Pierwsza z badanych przeze mnie instytucji (duża instytucja, posiadająca swoje biura w 11 holenderskich miastach) jest jedną z najstarszych (wciąż istniejących) prywatnych instytucji w Holandii. Założona została w 1978 roku i, jak można przeczytać na stronie internetowej organizacji, co roku udziela wsparcia blisko 1000 osób w Holandii⁹³⁶. Obecnie, jak powiedział jeden z jej pracowników:

(...) tu, w naszej firmie pracuje chyba teraz...120 konsultantów kariery...ale ważne jest to, że...są to osoby o różnym wykształceniu i różnym „zawodowym pochodzeniu”...chodzi o to, że są wśród nas managerowie, nauczyciele...i każdy wciąż ma swój obszar działalności poza tą firmą...to celowe działanie, ponieważ wierzymy, że nasi konsultanci powinni posiadać...powinni tworzyć...sieć specjalistów o różnych zawodach, różnych sieciach kontaktów itd. po prostu wierzymy, że to dobre dla klientów...możemy ich wtedy lepiej wspierać swoimi osobistymi kontaktami...(...)

⁹³⁵ A.D.R. Corra, J. de Ridder, *op. cit.*

⁹³⁶ <http://vanede.nl/home.html> (data dostępu: 19. 06. 2012).

Przytoczona wypowiedź wskazuje, iż w organizacji tej również i od doradców oczekuje się rozwiniętej kompetencji kariery, którą M. Kuijpers określiła jako „networking”, czyli zdolność do budowania sieci kontaktów⁹³⁷. Ogólnie, jak zauważyłam, w organizacji tej stawia się doradcom wysokie wymagania. Wynika to z faktu, iż organizacja ta oferuje swoje usługi specyficznym grupom klientów, jakimi są:

- członkowie rządu holenderskiego,
- członkowie lokalnych władz,
- pracownicy międzynarodowych korporacji,
- inni pracownicy firm oraz klienci indywidualni.

Ogólną zasadą, jaka przyświeca w doborze klientów instytucji jest wymóg posiadania przez nich wyższego wykształcenia (lub jego ekwiwalentu). Zasada ta podsumowana została następującymi słowami:

(...) my ogólnie pracujemy z ludźmi...dobrze wykształconymi...z wyższych klas społeczeństwa (...)

Nie zmienia to jednak faktu, iż organizacja ta podejmuje również swoistą działalność filantropijną, oferując pomoc dobrze wykształconym imigrantom. Pomoc ta opłacana jest przez innych klientów. O realizowanym projekcie osoba udzielająca mi wywiadu opowiedziała w następujący sposób:

(...) pewnego dnia razem z grupą moich kolegów zauważyliśmy, że...społeczeństwo w którym żyjemy tutaj w Holandii staje się coraz bardziej wielokulturowe...a ludzie, którzy korzystają z naszych usług to tylko Holendrzy...no więc zauważyliśmy wielokulturowy świat poza naszą organizacją...zauważyliśmy, że ludziom z innych kultur nie jest łatwo znaleźć pracę w Holandii. Ale nie tylko samą pracę...bo w naszej firmie nie chodzi o pracę i pieniądze...ale...ogólnie...o realizację siebie, realizację swojej pasji, swojego przeznaczenia...no więc ludziom z innych krajów trudno jest tu znaleźć zatrudnienie, które mogłoby odzwierciedlać ich talenty, ich życiowe aspiracje. Pomyśleliśmy więc...”zróbmy coś dla nich”...”co możemy dla nich zrobić?”...no

⁹³⁷ M. A. C. T. Kuijpers, B. Schyns, J. Scheerens, *op. cit.*

i razem z inną organizacją wspierającą uchodźców przygotowaliśmy projekt, w którym co roku 25 dobrze wykształconych uchodźców jest przez nas wspieranych...bezpłatnie...bezpłatnie dlatego, że...to jest dla nas proces uczenia się...fascynujący proces uczenia się o nich, ale też...a może głównie...o nas samych...Na początku zawsze mówiliśmy: „Pewnie, że nie mogą znaleźć pracy, nie zachowują się jak Holendrzy”...ale z biegiem czasu...po pewnym czasie zaczęliśmy zastanawiać się nad naszą kulturą: „czy nasza bezpośredniość jest taka dobra”? „dlaczego nie cenimy skromności tak, jak cenią ją Irakijczycy?”

(...)

Warto, jak sędzę, zauważyć, iż z perspektywy teorii strukturacji przytoczona wypowiedź o podejmowanych działaniach jest doskonałym przykładem opowieści o refleksyjnym monitorowaniu praktyk społecznych przez podmioty. Działania podejmowane przez tę instytucję wyraźnie wskazują, że podmioty mogą przyczyniać się do zmiany struktur społecznych i zmiany społecznej. Wykorzystując reguły strukturacji praktyk – nie tylko te ogólne, o których pisałam, ale także reguły strukturacji tej konkretnej instytucji – podmioty pracujące w tej firmie podejmują działania niejako „wbrew” tym regułom. Fakt, iż jest to organizacja dla „wyższych klas społecznych” (jako wykorzystywana reguła strukturacji tej konkretnej instytucji) pozwala na podejmowanie działań na rzecz osób „niżej usytuowanych” (co może być interpretowane jako działanie „wbrew” regułom). Wyraźnie zauważalne są więc zarówno zwrotność struktury, ograniczające i emancypacyjne właściwości struktur społecznych, jak i refleksyjne monitorowanie praktyk przez podmioty.

Cechą charakterystyczną tej instytucji jest jej dążenie do poszukiwania filozoficznych podstaw własnej działalności oraz – ogólnie – spójna wizja człowieka spełnionego zawodowo. Stąd też wszyscy pracujący w firmie konsultanci korzystają z następujących metod pracy:

- metod określonych przez pracownika jako biograficzne i narracyjne. Metody te, jak wspomniałam w rozdziale I, są coraz częściej wykorzystywane w poradnictwie kariery. W badanej instytucji wykorzystuje się je w następujący sposób:

(...) najpierw gdy ludzie do nas przychodzą są proszeni o...napisanie własnej biografii...napisanie własnej historii życia...dopiero potem zastanawiamy się,

który z naszych konsultantów...pasowałby najlepiej do pracy z takim klientem...decyduje o tym psycholog...taki, jak ja...tu chodzi o to, że...np. jeśli osoba straciła ojca bardzo wcześnie...to szukamy dla niej osoby...o takim „ojcowskim” usposobieniu...(...)

- klienci zachęcani są do korzystania z zajęć z jogi, medytacji i technik uważności (ang. *mindfulness*), które wspierać mają proces poradnictwa kariery. Rolę tych metod pracownik opisał w następujący sposób:

(...) żeby np. pozbyć się wypalenia zawodowego...które...pewnie wiesz...często zdarza się wśród pracowników korporacji...zapraszamy ich na kursy jogi...dla wyciszenia się i...osiągnięcia równowagi ciała i duszy...techniki uważności umysłu pozwalają...skupić się, wyciszyć (...)

Najogólniej, jak podsumowała moje rozmówczynie, stosowane w instytucji metody nazwać można metodami wspierającymi refleksyjność człowieka. W tym celu w instytucji tej tworzy się również własne metody i narzędzia pracy. Zostały one opisane następującymi słowami:

(...) chcemy, żeby ludzie...zaczęli żyć ogólnie...bardziej świadomie...stosujemy różne metody wspierania refleksyjności...różne...od tych...wspomnianych biograficznych...po np.. mój kolega stworzył fajną metodę pracy w oparciu o dialektykę Arystotelesa...każdy pracuje tak, jak...jak mu najlepiej pasuje, jak umie i przede wszystkim w ten sposób, w którym czuje się najlepiej...zgodnie z jego osobowością (...)

Organizacja ta oferuje zatem szeroki zakres usług (w kolejności wymienionej przez osobę udzielającą wywiadu):

- poradnictwo indywidualne,
- poradnictwo grupowe,
- wsparcie firm, a zwłaszcza pracowników w procesie outplacementu,
- orientację zawodową,
- wsparcie w zbudowaniu sieci kontaktów,
- wsparcie w procesie przeciwdziałania/zwalczania wypalenia zawodowego,

- warsztaty prezentacji siebie,
- warsztaty wizualizacji spełnionego życia, warsztaty zdrowego odżywiania się itd.,
- biofeedback,
- w szczególnych przypadkach możliwe jest prowadzenie psychoterapii, hipnoterapii.

Koszt usług jest różny, zależy od rodzaju usług, podmiotu płacącego i czasu procesu pomocy. Wiele osób, jak wspomniała moja rozmówczyni, zostaje klientami organizacji przez kilka lat.

Przedstawiony powyżej krótki opis badanej organizacji wyraźnie wskazuje, iż oferowana w nim pomoc jest pomocą, którą w polskim poradownictwie określa się poradnictwem życia lub poradnictwem biograficznym⁹³⁸. Poradnictwo takie nie było zauważalne w żadnej instytucji prowadzącej poradnictwo, należącej do „szarego sektora”. Być może jest to spowodowane faktem, że badana organizacja może pozwolić sobie na wypracowanie odmiennego podejścia, a jej klienci są w stanie finansować długotrwały proces pomocy. Wskazuje to na pewną podkreślaną i opisaną już przeze mnie słabość niektórych koncepcji istniejących we współczesnym poradnictwie. W praktyce są one bowiem bardzo rzadko możliwe do zastosowania, ze względu na „okoliczności społeczno-kulturowe”, w jakich poradnictwo to jest usytuowane (brak czasu i środków finansowych). Instytucji publicznych na zapewnienie długotrwałej pomocy zazwyczaj nie stać.

Inną zbadaną przeze mnie organizacją była niewielka firma zatrudniająca 3 doradców. Firma ta istnieje od ok. 20 lat i, jak powiedział mi jeden z jej pracowników:

(...) wszyscy jesteśmy z wykształcenia psychologami klinicznymi...zaczęliśmy pracować razem ponieważ...w pewnym momencie życia wszyscy zauważyliśmy...jako terapeuci, że...coś jest nie tak na rynku pracy...tzn...widzieliśmy ludzi – z chorobami psychicznymi – którzy w trakcie terapii zaczęli podejmować aktywność na rynku pracy...ale...ale byli na nim niewidoczni...rozumiesz...podejmowali aktywność, byli zmotywowani, ale ich działania były nieskuteczne...wtedy wszyscy...szczególnie ja, ponieważ to była moja inicjatywa...zauważyliśmy, że...że mamy jakieś braki w wykształceniu, że chcemy zrozumieć rynek pracy...i tak zaczęliśmy zajmować się poradnictwem kariery....założyliśmy naszą firmę (...)

⁹³⁸ Por. B. Wojtasik, *Refleksyjne...*, op. cit.; M. Szumigraj, *O problemie...*, op. cit.

Obecnie, jak powiedział ów pracownik, każdy z doradców pracuje z ok. 7-8 klientami. Klientami instytucji są głównie inżynierowie, prawnicy, nauczyciele w przedziale wiekowym 40-57 lat. „Profil osobowości” klientów został opisany w następujący sposób:

(...) są to głównie ludzie...nieszczęśliwi w swojej pracy...ludzie, którzy przeżywają kryzys wieku średniego, wątpią w swoją pracę, w swoje życie, w swoją tożsamość...może i zarabiają dużo, ale co z tego, skoro praca nie przynosi im żadnej satysfakcji...są to ludzie, którzy pierwszy raz w życiu zaczynają sobie zadawać pytania: kim naprawdę jestem? Jaka jest moja rola w życiu?...wszystko, co robimy dotyczy...obszaru ich życia zawodowego (...)

Metodą, jaką głównie pracuje się w tej organizacji jest „temat życia” (ang. *life-theme*). Praca z klientami przebiega zazwyczaj w następujących fazach:

1) nadanie sensu życia, nadanie kierunku życia – w tej fazie pracy zadaniem klienta jest poznać siebie, poznać swoją własną motywację, swój „temat życia”. Pracuje się zatem głównie nad doświadczeniami z przeszłości, tym bardziej, że – jak powiedziała osoba udzielająca wywiadu – często tematem życia człowieka jest frustracja i niezadowolenie,

2) eksploracja możliwości – celem tej fazy jest zauważenie przez klienta możliwości, które są przed nim dostępne; zauważenie przyszłości i orientacja na przyszłość,

3) wybierania i planowanie – ta faza, jak podkreślił pracownik instytucji, wymaga najwięcej pracy doradcy i jest bardzo trudna. Wynika to z faktu, że w fazie tej doradca często napotyka opór klienta:

(...) ludzie boją się zauważyć, czego naprawdę chcą...muszę im ich opór odzwierciedlać, to trudne (...)

Cały proces pomocy udzielanej w opisywanej instytucji został przez pracownika tej instytucji opisany jako:

(...) to taki mix psychoterapii z poradnictwem kariery...tak jesteśmy wykształceni...tak postrzegamy poradnictwo i psychoterapię...tzn. widzimy słabości i

jednego, i drugiego...psychologia kliniczna powinna...bardziej dostrzegać kontekst życia człowieka...a poradnictwo...w poradnictwie powinno się być bardzo dobrze przygotowanym do pracy terapeutycznej...zwłaszcza jeśli dzisiejsze koncepcje poradnictwa kariery znacząco wykraczają poza...zwykle udzielanie informacji i rad (...)

Organizacja ta na chwilę obecną oferuje swoje usługi tylko klientom indywidualnym. Jeszcze kilka lat temu, jak powiedział jej pracownik, projektowano również komputerowe narzędzia diagnostyczne dla szkół HBO w jednym z holenderskich miast, ale:

(...) chyba ze dwa lata temu HBO zrezygnowało z naszych narzędzi...chodzi o to, że...były bardzo czasochłonne...bo student musiał poświęcić ok. 2 do 2,5 godziny na wypełnienie testów. Jest też...argument...finansowy...rosnąca presja na szkoły i uczelnie...presja żeby obniżyć koszty kształcenia...ta presja spowodowała, że zrezygnowano z naszych narzędzi...choć były cenione przez praktyków...(...)

Narzędzia te były rozbudowanymi testami typów osobowości studentów, motywacji studentów itd.

Podsumowując opis tej instytucji podkreślę jej mocno psychoterapeutyczny profil, wynikający z podkreślanego przez osobę udzielającą mi wywiadu wykształcenia osób w niej pracujących. Firma ta jest więc przykładem dość typowej – jak mogłam usłyszeć od innych moich rozmówców – niewielkiej firmy prywatnej zajmującej się poradnictwem kariery.

Ostatnią prywatną firmą oferującą usługi poradnictwa kariery, w której przeprowadziłam badania była jednoosobowa firma doradcza. Osoba w niej pracująca była więc osobą samozatrudnioną. Jak wyjaśniła:

(...) pracuję sam...z klientami...kilka godzin w tygodniu. Moich klientów przyjmuję w moim domu...mam do tego biuro...sam wyznaczam sobie godziny pracy...mam obecnie...chyba 10 klientów (...)

Wśród klientów tej jednoosobowej firmy doradczej są głównie osoby z wyższym wykształceniem oraz rodzice, którzy starają się pomóc swoim dzieciom w rozwoju ich kariery. Zostało to opisane w następujący sposób:

(...) chyba ze dwóch młodych ludzi przychodzi do mnie z rodzicami...rodzice mówią, że...że wolą skorzystać z moich usług niż tylko usług szkolnego mentora...no ale rodzice są psychologami...to chyba bardziej zrozumiałe...(...)

Wśród wymienionych metod pracy z klientem doradca wymienił:

- pracę nad biografią i „tematem życia” (ang. *life theme*)
- biofeedback,
- w szczególnych przypadkach: psychoterapię.

Tym, co coraz bardziej interesuje pracownika tej firmy są odkrycia neuronauki/neurobiologii. Ich znaczenie opisał on następującymi słowami:

(...) zagłębiam się ostatnio w neuronaukę...chcę znać jej konsekwencje dla...dla poradnictwa kariery...dla rozwoju tożsamości zawodowej, dla podejmowania wyborów i...ogólnie...neuronauka chyba coraz lepiej zna mózg człowieka...wszyscy powinniśmy wiedzieć np. że poradnictwo...jakikolwiek...prowadzi do zmian w mózgu człowieka i ilości jego neuronów...proces ten nie jest więc obojętny dla ludzkiego organizmu...ja mam poczucie, że to duża odpowiedzialność...(...)

Stąd też, jak dalej wyjaśnił, jest właśnie na etapie ostrożnego wprowadzania odkryć neuronauki do procesu poradnictwa kariery. Dodam, iż w Holandii zainteresowanie neuronauką/neurobiologią wyraziło 5 z badanych przeze mnie doradców. Być może jest to, choćby częściowo, spowodowane faktem, że większość doradców posiada wykształcenie psychologiczne.

Podsumowując analizę tej jednoosobowej firmy dodam, iż pracę swoją osoba ta podsumowała następującymi słowami:

(...) ogólnie...pracuję spokojnie...nie więcej niż 10 godzin w tygodniu...albo 15...to mi wystarcza, by móc poświęcać się innym swoim życiowym pasjom (...)

Z wypowiedzi tej wyraźnie wynika, iż praca w tej firmie zorganizowana jest według zasady *work-life balance*.

Podsumowując opis prywatnych instytucji poradnictwa kariery warto, jak sądzę, zauważyć, iż poradnictwo oferowane w tych instytucjach zdecydowanie bliższe jest poradnictwu życia, koncepcji „life design” i jest niejednokrotnie długotrwałym procesem pomocy. W tym zakresie nie zauważyłam istotnych różnic pomiędzy instytucjami dużymi a firmami jednoosobowymi. Wszystkie one gotowe są do udzielania wsparcia tak długo, jak będzie ono potrzebne. Takiego podejścia nie zauważyłam w instytucjach finansowanych ze środków publicznych.

Ogromną „słabością” badanych instytucji prywatnych jest fakt, że dostęp do ich usług jest ograniczony statusem materialnym osób, które poszukują pomocy i wsparcia. Można zatem uznać je za instytucje reprodukcje porządek społeczny. Na uwagę natomiast zasługuje postawa dużych organizacji, które bezpłatnie wspierają imigrantów/uchodźców. Z perspektywy teorii strukturalizacji działania takie sprzyjają zmianom społecznym. Warto również, zauważyć, jak sądzę, że działania podejmowane na rzecz grup mniejszościowych postrzegać można w kontekście podkreślanej przez wielu badaczy postawy obywatelskiej Holendrów.

W dalszej części tekstu przedstawię strategie podejmowane przez podmioty uczestniczące w procesie strukturalizacji systemu.

4.4. Strategie działania podejmowane przez podmioty

Wykorzystując wybrane elementy teorii strukturalizacji uznałam, iż badanie strategii postępowania podmiotów jest odpowiedzią na pytanie: w jaki sposób podmioty odwołują się do właściwości strukturalnych, gdy konstytuują swoje działania?⁹³⁹ W tej części pracy chcę zatem poddać analizie strategie postępowania podmiotów uczestniczących w procesie strukturalizacji. W rozdziale metodologicznym wskazałam, że prowadząc badania własne starałam się zidentyfikować strategie poszczególnych instytucji, dotyczące:

- adresatów usług poradniczych,

⁹³⁹ A. Giddens, *Stanowienie..., op. cit.*, s. 339.

- finansowania – pozyskiwania środków finansowych,
- integracji z lokalnym społeczeństwem,
- samego procesu poradnictwa,
- rozwoju organizacji/institucji.

W tabeli poniżej przedstawiam wyróżnione przeze mnie strategie. W tabeli tej, w przypadku instytucji „szarego sektora”, wykorzystałam przedstawiony przeze mnie podział instytucji ze względu na poziom/aspekt poradnictwa. Instytucje prywatne sklasyfikowałam ze względu na ich wielkość (3 rodzaje instytucji). Instytucje edukacyjne oraz instytucje rynku pracy uznałam za instytucje „szarego sektora” ze względu na wspomniany przeze mnie fakt, że – w przypadku instytucji edukacyjnych – są one zakładane głównie przez podmioty prywatne⁹⁴⁰, a w przypadku instytucji rynku pracy – Centra Zatrudnienia UWV są częścią niezależnej organizacji wyznaczonej do prowadzenia działań w zakresie publicznych usług rynku pracy i pomocy społecznej⁹⁴¹. Dodam również, iż w przypadku Ministerstw, wyróżnione przeze mnie strategie finansowania dotyczą nie tyle pozyskiwania środków finansowych, co ich dysponowania/przekazywania. W dalszej części tekstu dokonam analizy tych strategii.

Typ instytucji	Rodzaj instytucji	Strategia wobec adresatów	Strategia finansowania	Strategia integracji z lokalnym środowiskiem	Strategia samego procesu poradnictwa	Strategia rozwoju organizacji
Instytucje rządowe	MEKiN	strategia inicjacji i stymulowania	strategia przekazywania dodatkowych środków	strategia współpracy	strategia integracji poradnictwa z kształceniem (strategia wzrostu)	nie dotyczy
	MdsSIZ	strategia reorganizacji i ‘centralizacji’	strategia obniżania kosztów	strategia współpracy strategia integracji instytucji rynku pracy i pomocy społecznej	strategia wdrażania poradnictwa internetowego (strategia ‘wycofywania się’; dot. poradnictwa innego niż online)	nie dotyczy

⁹⁴⁰ H. A. Patrinos, *op. cit.*

⁹⁴¹ <http://www.uwv.nl/> (data dostępu: 02.08.2013)

Instytucje „szarego sektora”	Instytucje pomocy bezpośredniej (edukacja i rynek pracy)	<i>Edukacja</i> strategia wsparcia ucznia przez wiele podmiotów	<i>Edukacja</i> strategia zależna od placówki; strategia pozyskiwania zewnętrznych środków (projekty)	<i>Edukacja</i> strategia współpracy z instytucjami rynku pracy i innymi instytucjami	<i>Edukacja</i> strategia integracji poradnictwa z systemem kształcenia	<i>Edukacja</i> strategia wzmacniania centrów kariery
		<i>Rynek pracy</i> strategia selekcji	<i>Rynek pracy</i> Strategia obniżania kosztów, pozyskiwania środków zewnętrznych	<i>Rynek pracy</i> Strategia intensywnej współpracy (z sektorem edukacji i biznesem)	<i>Rynek pracy</i> strategia doradztwa i pomocy krótkotrwałej lub reintegracji	<i>Rynek pracy</i> Strategia: Centra UWV jako ‘centra kariery’
	Instytucje <i>Know-how</i>	strategia pozyskiwania nowych klientów	strategia pozyskiwania projektów finansowanych przez różne podmioty	strategia intensywnej współpracy (z sektorem edukacji i biznesem)	strategia konsultacji	strategia oferowania coraz to szerszych usług
	Instytucje ‘polityki poradnictwa’ i instytucje badawcze	strategia pozyskiwania nowych klientów	strategia pozyskiwania projektów finansowanych przez różne podmioty	strategia intensywnej współpracy (z sektorem edukacji i biznesem)	strategia identyfikacji stanu rozwoju poradnictwa strategia podkreślenia znaczenia poradnictwa strategia opracowania wizji poradnictwa w kraju	strategia oferowania coraz to szerszych usług
	Instytucje wielosektorowe	strategia pozyskiwania nowych klientów	strategia pozyskiwania projektów finansowanych przez różne podmioty	strategia intensywnej współpracy (z sektorem edukacji, rynku pracy i biznesem)	strategia konsultacji Strategia sprzedaży usług	strategia oferowania coraz to szerszych usług

Instytucje w pełni prywatne	Duże firmy	strategia pozyskiwania nowych klientów czasem: strategia działalności filantropijnej	strategia finansowania przez klientów strategia pozyskiwania projektów finansowanych przez różne podmioty	strategia współpracy, zwłaszcza międzynarodowej strategia „ochrony pozycji poprzez działania ekspansywne”	strategia ‘poradnictwa życiowego’	strategia oferowania coraz to szerszych usług, strategia współpracy międzynarodowej
	Firmy do 5 osób	strategia pozyskiwania nowych klientów	strategia finansowania przez klientów	strategia „ochrony pozycji”	strategia ‘poradnictwa życiowego’	strategia „ochrony pozycji”
	Firmy jednoosobowe	strategia pozyskiwania nowych klientów strategia stabilizacji	strategia stabilizacji	strategia stabilizacji	strategia ‘poradnictwa życiowego’	strategia stabilizacji

Tab. 7 Strategie podejmowane przez podmioty uczestniczące w procesie strukturacji, źródło: opracowanie własne, na podstawie 1 i 2 fazy badań.

Analiza powyższej tabeli pozwala, jak sądzę, na wyciągnięcie istotnych wniosków, dotyczących strukturacji holenderskiego poradnictwa kariery i wskazanie istotnych tendencji w działaniach podmiotów.

Najbardziej zauważalny jest fakt, że większość strategii podejmowanych przez poszczególne podmioty powtarza się. Interpretując ten fakt można by wskazać, że większość podmiotów uczestniczących w procesie strukturacji odnosi się (wykorzystuje?) głównie do opisanych przeze mnie reguł strukturacji, takich, jak decentralizacja, deregulacja i stworzenie quasi-ryнку dla usług doradczych. Uznane przeze mnie za reguły strukturacji poradnictwa procesy te sprawiają bowiem, że niezależnie od rodzaju instytucji i oferowanych przez nie usług, instytucje te muszą rywalizować o klientów oraz podejmować strategię pozyskiwania środków finansowych z różnych źródeł. Reguły te mają istotne znaczenie również dla Ministerstw, nawet jeśli one bezpośrednio o klientów nie rywalizują. Reguły te sprawiają bowiem, że każde z Ministerstw ma bowiem prawo wybierać instytucję, której zleci poszczególne działania. Widoczne jest to np. w wypowiedzi pracownika MEKiN:

(...) i wtedy szukamy najlepszej instytucji know-how która się tym zajmuje (...)

Wiąże się to z kolejną, wyraźnie widoczną w tabeli tendencją do podejmowania przez podmioty strategii współpracy i integracji z lokalnymi instytucjami, należącymi do różnych sektorów życia społecznego. Wielokrotnie podkreślałam już, iż można uznać to za odzwierciedlenie intensywnej reguły strukturacji wszystkich praktyk społecznych, jaką jest „kultura konsensusu”.

O znaczeniu „kultury konsensusu” dla podejmowanych strategii działań opowiedział mi również pracownik APS, wskazując, że

(...) wiele działań, jakie podejmujemy jest...wynikiem tego, że w naszej...w naszej kulturze mocno zakorzenione jest to, że ze sobą współpracujemy...tak samo jest w Danii czy Finlandii...te kultury to kultury debat i dialogu. My w APS staramy się też być ciągle we współpracy z różnymi instytucjami (...)

Wśród instytucji, których pracownicy zgodzili się udzielić mi wywiadu, widoczna jest również tendencja do coraz mniejszego znaczenia strategii „wzrostu” (za takie strategie uznać można strategie mające na celu rozrost instytucji, czyli te, które mają na celu pozyskiwanie nowych klientów, współpracę międzynarodową itd.) wraz z coraz mniejszą rolą pełnioną w procesie strukturacji oraz coraz mniejszą liczbą osób zaangażowanych w rozwój instytucji. Strategie wyróżnione przeze mnie w firmie jednoosobowej były bowiem znacząco mniej „ekspansywne” od strategii instytucji większych, które mają również większe znaczenie dla strukturacji poradnictwa w całym kraju.

Ze względu na opisany fakt, że strategie podejmowane przez instytucje w większości powtarzają się, w dalszej części tekstu opiszę te strategie, które znacząco różnią się od innych. Będą to przede wszystkim strategie podejmowane przez Ministerstwa. Ze względu na ich centralną rolę w procesie strukturacji, strategie te wydają się również mieć szczególne znaczenie dla procesu strukturacji.

W sektorze edukacji Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki w roku 2010 opracowało Strategię Stymulowania Programu „Rozeznanie w karierze i poradnictwo”, LOB (nid. hol. *loobaanoriëntatie en- begeleiding*) dla szkolnictwa średniego

zawodowego I i II stopnia⁹⁴². W strategii tej wyraźnie zaznaczono, że szkoły powinny stać się „centrum kariery”, w które włączone jest wiele podmiotów edukacji. We współpracy z COLO (a obecnym S-BB) Ministerstwo Edukacji chce jeszcze bardziej zintegrować poradnictwo kariery z procesem kształcenia. Wzrasta zatem rola Centrów Ekspertyz, które powinny włączyć się w proces wsparcia szkół w projektowaniu swojej wizji i polityki poradnictwa kariery⁹⁴³. To m.in. w wyniku realizacji tej strategii zaplanowano przyznawanie szkołom dodatkowych kwot pieniężnych tak, by mogły one kształcić nauczycieli, mentorów i „decanen” w zakresie wspierania uczniów. Ministerstwo sfinansowało również zbudowanie strony internetowej [www.mbstad](http://www.mbstad.nl), która ma stać się przyjazną uczniom, internetową platformą, na której uczeń znajdzie ciekawe informacje o szkolnictwie zawodowym, będzie mógł wykonać test predyspozycji zawodowych oraz poznać przeróżne zawody z różnych sektorów (takich, jak transport, media, rolnictwo, ekonomia, praca społeczna i socjalna itd.)⁹⁴⁴. Mentorzy i szkolni „decanen” powinni zapoznawać uczniów z zaprojektowaną stroną internetową⁹⁴⁵. O pracach nad stworzeniem strategii stymulacji pracownik MEKiN opowiedział mi w następujący sposób:

(...) najpierw, co już mówiłam, zebraliśmy badaczy... oni zrobili badania i wiemy teraz, jak jest w Holandii. Następnie badacze powiedzieli nam, jak być powinno...no i tak zaplanowaliśmy strategię. Strategia ta...strategia ta opiera się na założeniu, że...że uczeń uczy się swojej tożsamości zawodowej w praktyce...nie w szkole i zwłaszcza nie w teorii...uczniowie...widzą pracę...wykonują ją, zastanawiają się, co chcą w życiu robić...czy pasują do tego, czego chcą...po prostu poznają rynek pracy...Uważamy, że to się może dziać tylko w praktyce...uczniowie muszą konfrontować się z prawdziwym światem pracy...i dlatego...nie tylko doradca kariery ma ich w tym wspierać...potrzeba ogólnie więcej poradnictwa...każdy nauczyciel powinien wspierać ucznia...taka jest idea naszej strategii...w skrócie, oczywiście (...)

⁹⁴² Ministerie van OCW, *Stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie begeleiding MBO*, 8 november 2010; materiały otrzymane w trakcie prowadzenia badań własnych.

⁹⁴³ *Ibidem*, s. 35-40.

⁹⁴⁴ Zob. <http://www.mbstad.nl/mbstad.php> (data dostępu: 16. 08. 2012).

⁹⁴⁵ Ministerie van OCW, *Stimuleringsplan...*, *op. cit.*, s. 35-40.

Co istotne, jak wspomniała rozmówczyni, w proces tworzenia strategii włączeni zostali zarówno rodzice (rady rodziców), jak i uczniowie. Stąd też, jak wyjaśniła:

(...) akurat tym razem uważamy, że naprawdę zrobiliśmy od 2009 roku bardzo dużo dobrej pracy... teraz czeka nas...wyjaśnienie braków, nieścisłości i w ogóle...realizacja celów (...)

Podsumowując strategię działań Ministerstwa chciałabym podkreślić, iż nie tylko realizacja opisanej strategii sprawiła, że działania MEKiN określiłam jako „strategia stymulacji”. Nazywając tak działania Ministerstwa chciałam wskazać, że w zdecentralizowanym systemie ministerstwo ma niewiele możliwości podejmowania działań o „mocniejszym” charakterze. Cały zebrany materiał badawczy pozwolił mi na wyciągnięcie wniosku, iż realizowanie takiej strategii nie wydaje się wystarczające. Piszę o tym w dalszej części tekstu. W tym miejscu przejdę do opisu strategii Ministerstwa ds. Socjalnych i Zatrudnienia.

W Ministerstwie tym, w przeciwieństwie do MEKiN, realizowaną strategię określić można raczej jako „strategię wycofywania się”. Poprzez taką strategię rozumiem działania mające na celu wycofywanie się z zapewniania bezpośrednich interakcji poradniczych na rzecz rozbudowywania stron internetowych, które służyć mają za „pierwszą selekcję” osób bezrobotnych. Tym samym zastępować mają doradców. Poradnictwo kariery w tym Ministerstwie, jak się wydaje i jak opisałam w poprzednim podrozdziale, jest dużo bardziej zależne od ogólnej polityki społecznej prowadzonej w kraju. Pracownik, z którym przeprowadziłam wywiad, podkreślił następującą kwestię związaną z poradnictwem kariery:

(...) poradnictwo kariery jako część polityki rynku pracy...ono samo nie zwiększy przecież zatrudnienia...potrzeba szerszych działań politycznych...i widzimy tu pewien paradoks...nie zostawiamy ludzi samych w sytuacji bezrobocia...mogą przecież znaleźć naprawdę dużo informacji i testów na naszej stronie...a potem przecież pracownicy naszych centrów weryfikują tą, kontaktują się w różny sposób z bezrobotnymi...paradoks polega na tym, że ci, którym zapewniamy poradnictwo...oni...poradnictwo kariery im nie wystarcza...tam widoczne są głębsze problemy...wolimy więc im pomagać najbardziej. Wiemy to wszystko z badań, statystyk...ogólnie z tendencji na rynku pracy (...)

Chciałabym zwrócić uwagę, iż przyjęta strategia działania jest kolejnym przykładem refleksyjnego monitorowania praktyk społecznych. Jest tak niezależnie od tego, jak wiele podmiotów w praktyce akceptuje (popiera) tego typu działania. Wydaje się, iż w MdsSiZ do poradnictwa kariery podchodzi się w sposób „ostrożny”. Docenia się jego wartość, ale tylko pod pewnymi warunkami, w szczególnych okolicznościach. Pracownik udzielający mi wywiadu wyraźnie podkreślił bowiem, że bywa ono nieskuteczne.

Spośród wyróżnionych w tabeli strategii działań podmiotów w dalszej części przedstawię tylko zauważoną przeze mnie strategię badanej dużej instytucji prywatnej, określoną jako „strategia ochrony pozycji poprzez działania ekspansywne”. Wydaje się to zasadne, ponieważ strategia ta jest przykładem tego, w jaki sposób prywatne firmy oferujące poradnictwo kariery, posiadające ugruntowaną pozycję na rynku, odnoszą się do sytuacji deregulacji i prywatyzacji usług poradnictwa. Strategię tę wyróżniłam, analizując następujące wypowiedzi osoby udzielającej mi wywiadu:

(...) jesteśmy jedną z najstarszych prywatnych organizacji (...)

Pracownik tej instytucji zwraca w tym momencie uwagę na pozycję organizacji, ale dalej podkreśla, że wiąże się to z koniecznością utrzymania pozycji na rynku usług doradczych, mówiąc:

(...) ponieważ tu każdy może ogłosić się doradcą...nasi pracownicy rejestrują się w wielu organizacjach, takich jak CMI (ang. Career Management Institute) albo NOLOC. chcemy współpracować z organizacjami międzynarodowymi, chcemy pokazać naszą jakość...chcemy wskazać, że u nas nie pracują przypadkowi konsultanci kariery (...)

Interpretując powyższą wypowiedź można uznać, iż w celu ochrony pozycji i jakości usług zapewnianych w firmie, firma ta podejmuje działania w zakresie certyfikacji uprawnień konsultantów kariery oraz stara się rozszerzać swoją działalność współpracując z organizacjami międzynarodowymi. W firmach mniejszych „ochrona pozycji” wiąże się raczej z utrzymaniem „statusu quo”. Świadczyć może o tym następująca wypowiedź:

(...) chcielibyśmy...utrzymać się na rynku...nie potrzeba nam większej ilości klientów...i tak mamy teraz dużo pracy (...)

Podsumowując analizę strategii podejmowanych przez podmioty strukturacji poradnictwa kariery chciałabym wskazać, że:

- większość organizacji, z których pracownikami przeprowadzałam wywiady, podejmuje swoje działania na podstawie refleksyjnego monitorowania praktyk i okoliczności społeczno-kulturowych. Np. pracownicy Ministerstw mocno podkreślali, że podejmowane działania oparte są na badaniach naukowych, służyć mają realizacji konkretnego celu. Pracownicy instytucji głównie badawczych (takich, jak np. Euroguidance) podkreślali, że fakt, że organizacja ta różni się od innych biur sieci Euroguidance wynika z analizy stanu poradnictwa w tym kraju. Pisałam o tym, prezentując tę organizację. Przykładem refleksyjnego monitorowania praktyk w instytucjach prywatnych jest analiza wielokulturowego społeczeństwa holenderskiego dokonana przez dużą organizację prywatną oraz działania podjęte na jej podstawie,
- podmioty strukturacji reguły strukturacji traktują zazwyczaj zarówno jako szanse, jak i ograniczenia dla ich działalności. Świadczą o tym przytaczane już przeze mnie wypowiedzi, w których pracownicy różnych instytucji podkreślali, że obecnie stosunkowo ciężko funkcjonuje się im na rynku usług konsultacyjnych/poradniczych. Z drugiej też strony instytucje, w których prowadziłam badania, podejmują działania mające na celu rozszerzenie ich działalności, co może świadczyć również i o „emancypacyjnych” właściwościach struktur społecznych. A. Giddens w teorii strukturacji wyraźnie podkreśla, że „wszystkie strukturalne właściwości systemów społecznych mają zarazem charakter i ograniczający, i dopuszczający”⁹⁴⁶,
- instytucje, które odwiedziłam, jak się wydaje, dobrze radzą sobie w obrębie struktur społecznych i okoliczności społeczno-kulturowych, w których funkcjonują. Pracownicy żadnej ze zbadanych organizacji nie twierdzili, iż organizacji tej grozi upadek/zamknięcie. Niektórzy pracownicy (np. organizacji APS) wyrażali jednak

⁹⁴⁶ A. Giddens, *Stanowienie...*, op. cit., s. 223.

swoje obawy przed nadchodzącymi (planowanymi?) reformami. Wielu doradców i innych pracowników, zwłaszcza sektora rynku pracy, wyrażało również ambiwalentny stosunek do strategii reorganizacji podejmowanej przez MdsSiZ. Zawsze podkreślali jednak, iż jest to ich prywatne zdanie, które zrodziło się w wyniku zdobytego doświadczenia zawodowego itd.,

- największa różnica pomiędzy podejmowanymi strategiami działania widoczna jest w instytucjach o centralnym znaczeniu dla strukturacji poradnictwa, jakimi są Ministerstwa. Choć instytucje te w praktyce współpracują ze sobą, ich podejście do poradnictwa kariery wydaje się być zasadniczo odmienne. Warto wskazać, że o różnicach tych mówili pracownicy obu Ministerstw. W obu Ministerstwach podkreślano również potrzebę centralizacji i zwiększenia koordynacji działań (wypowiedzi takie były już przeze mnie przytaczane), ale, jak się wydaje, tylko w MdsSiZ podjęto radykalne działania mające na celu zwiększenie stopnia centralizacji działań,
- analiza strategii działań podmiotów pozwoliła mi dostrzec, że w działaniach tych odzwierciedla się wiele reguł strukturacji, również tych intensywnych (mam na myśli głównie „kulturę konsensusu” oraz „pragmatyzm”). Wszystkie instytucje, z których pracownikami prowadziłam wywiady, podejmują bowiem działania w zakresie zwiększenia kooperacji,
- w działaniach i strategiach podejmowanych przez podmioty strukturacji widoczna jest Giddensowska kategoria dualności struktury – podmioty wykorzystują reguły i zasoby strukturacji, ale refleksyjne monitorowanie praktyk pozwala im na przekształcanie struktur społecznych. Najlepszym przykładem tego procesu jest działalność MEKiN oraz dużej prywatnej organizacji, prowadzącej „filantropijną” działalność na rzecz uchodźców i imigrantów. Zgodnie jednak z jedną z głównych tez teorii strukturacji: „nie jest jednak prawdą, że systemy społeczne są tworem aktorów: reprodukuja je oni i przekształcają, przeobrażając to, co zostało dotąd uzyskane w ciągłej *praxis*”⁹⁴⁷.

W dalszej części tekstu skupię się na analizie ‘integracji’ holenderskiego systemu poradnictwa kariery. Opis ten stanowić ma również swoiste podsumowanie analizy strukturacji systemu.

⁹⁴⁷ *Ibidem*, s. 216.

4.5. 'Integracja' systemu poradnictwa kariery

W rozdziale metodologicznym wyjaśniłam, iż Giddensowskie pojęcia integracji systemowej i integracji społecznej⁹⁴⁸ stały się dla mnie inspiracją do podjęcia analizy spójności holenderskiego systemu poradnictwa. Dokonanie takiej analizy może być interpretowane jako wskazanie „właściwości strukturalnych” systemu poradnictwa. Właściwości strukturalne, jak pisze A. Giddens, to „zinstytucjonalizowane cechy systemów społecznych rozległych w czasie i przestrzeni”⁹⁴⁹. By wskazać takie cechy, należy również wyodrębnić tzw. oś strukturalizacji, a więc zidentyfikować, wokół czego organizowane są struktury społeczne⁹⁵⁰ (a w rozumieniu A. Giddensa struktury społeczne są regułami i zasobami wykorzystywanymi przez podmioty w trakcie wytwarzania/odtworzenia praktyk społecznych)⁹⁵¹. Następnie zaś dokonać należy analizy zasad strukturalnych, czyli „zasad organizacji całości społecznych”⁹⁵². „Zasady strukturalne”, interpretując Giddensa, są najgłębiej osadzonymi regułami praktyk⁹⁵³. Dokonując aplikacji teorii strukturalizacji uznałam, iż za zasady strukturalne uznać można te reguły, które są najistotniejsze dla systemu praktyk oraz są regułami wspólnymi w wielu sektorach. Będą to zatem: decentralizacja, deregulacja i zasada konkurencji. Przejdę teraz do analizy spójności systemu.

Dokonując interpretacji założeń teorii strukturalizacji uznałam, iż osią strukturalizacji poradnictwa kariery w Holandii jest rynek pracy. To wokół niego bowiem zorganizowanych jest wiele praktyk poradnictwa. Związki pomiędzy tymi praktykami a rynkiem pracy można przedstawić w następującej tabeli:

⁹⁴⁸ *Ibidem*, s. 425.

⁹⁴⁹ *Ibidem*, s. 232.

⁹⁵⁰ *Ibidem*, s. 232-240.

⁹⁵¹ *Ibidem*, s. 426.

⁹⁵² *Ibidem*, s. 232.

⁹⁵³ Por. A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.* s. 52.

Sektor	Cel związany z rynkiem pracy	Działania
edukacja (zwłaszcza zawodowa)	tranzycja ze szkoły do świata pracy ↓ znalezienie zatrudnienia po ukończeniu szkoły (cel nadawany zwłaszcza w ścieżce utylitarnej)	- podkreślanie znaczenia <i>career learning</i> - podkreślanie znaczenia kompetencji kariery - podkreślanie znaczenia praktyki i osobistych doświadczeń powiązanych z rynkiem pracy ↓ dążenie do 'zatrudnialności'
		- podkreślanie znaczenia szkoły jako centrum kariery - podkreślanie znaczenia konieczności wspierania uczniów przez każdego nauczyciela (wprowadzanie reguły 3 linii) - próby zmniejszenia liczby osób przedwcześnie opuszczających system edukacji
publiczne służby zatrudnienia	ponowne znalezienie zatrudnienia	- dążenia do zwiększenia dostępności do informacji zawodowej - poradnictwo traktowane raczej jako forma re-integracji zawodowej - akcentowanie znaczenia samopomocy
instytucje prywatne	'człowiek spełniony zawodowo'	- wspieranie jednostek w rozwoju zawodowym

Tab. 8 Działania poradnicze wokół rynku pracy, źródło: opracowanie własne.

W tabeli tej starałam się wskazać, że cele podejmowanych w poradnictwie działań powiązane są głównie z rynkiem pracy. Nawet, jeśli jest ono relacją pomocową, to jest to relacja, która ma swój cel, jakim jest odnalezienie się jednostek na rynku pracy. Ponieważ w Holandii ogólnie podkreśla się raczej interwencyjny charakter poradnictwa, o czym pisałam w poprzednich częściach pracy, rynek pracy uznałam za oś strukturacji systemu. Być może to holenderski pragmatyzm sprawia bowiem, że akcentuje się cel pomocy, a nie sam jej fakt (stąd też poradnictwo traktowane jest jako swego rodzaju interwencja). Wniosek taki pojawił się w wyniku analizy zebranego materiału badawczego, która pozwoliła mi stwierdzić, iż większą wagę w kraju tym przywiązuje się do nabywania kompetencji kariery poprzez edukację niż do rozwijania form typowej sytuacji poradniczej⁹⁵⁴. W sektorze rynku pracy (publicznych służb zatrudnienia) samopomoc wydaje się jednym z najważniejszych dążeń ostatnich lat.

⁹⁵⁴ A. Kargulowa, *Rodzaje sytuacji...*, op. cit.

Działania podejmowane w obrębie sektora usług całkiem prywatnych i biznesowych ogólnie podejmowane są po pierwsze w celu utrzymania się organizacji/firm na rynku usług doradczych, a po drugie wciąż skupione są na wsparciu jednostki w odpowiednim/”szczęśliwym” funkcjonowaniu w życiu zawodowym.

W dalszej części tekstu postaram się omówić spójność holenderskiego systemu poradnictwa. W tym celu odniosę się ponownie do reguł i zasobów strukturalizacji oraz strategii działań podejmowanych przez podmioty. Rozpocznę od płytkich reguł strukturalizacji i wskazania ich znaczenia dla ‘spójności systemu’. Nie będę omawiać po kolei każdej z reguł, lecz postaram się wskazać ich ogólne konsekwencje.

W pierwszej kolejności odniosę się do reguł płytkich. Jednym z wniosków, jaki pojawił się po ich analizie jest stwierdzenie, że reguły te bywają kwestionowane nawet w samej Holandii. Dotyczy to niemalże każdej opisanego przeze mnie reguły strukturalizacji.

‘Zasada autonomii’ najogólniej sprawia, iż znaczenie nadawane poradnictwu kariery bardzo różni się w poszczególnych placówkach. Pracownik organizacji CINOP zwrócił uwagę na istniejące tendencje do postrzegania poradnictwa przez zarządy i dyrektorów szkół:

*(..) największym problemem, z jakim się borykamy to przekonanie dyrektorów szkół, żeby chcieli korzystać z naszych usług.... ale wiesz... tu nie chodzi tylko o **nasze** (wyraźne podkreślenie słowa) usługi.... tu ogólnie chodzi o to, że wielu dyrektorów uważa, że poradnictwo w ogóle nie jest ważne.... rozumiesz... nie widzą w tym sensu, żebyśmy szkolili nauczycieli... i mentorów.... całkiem przeciwnie do samych mentorów..... bo oni akurat zawsze widzą taką potrzebę.... czasem zdarza się, że korzystają z naszych szkoleń prywatnie... no wiesz... sami za to płacą.... Na szczęście są też inni dyrektorzy, którzy sami nas proszą o pomoc.... albo np. kiedy my składamy ofertę dzwonią i mówią, że się cieszą bo.... bo.... np. sami mieli taki plan.... Ogólnie... wielu dyrektorów nie udaje nam się przekonać...chyba w sumie jest nam trudno w tej kwestii....(...)*

Przytoczona wypowiedź wyraźnie wskazuje, że istnieją placówki, w których poradnictwu kariery nie nadaje się dużego znaczenia i nie podejmuje się działań, które miałyby służyć jego rozwojowi. Z przytoczonej wypowiedzi wywnioskować można również i inną istotną tendencję, obecną nie tylko w Holandii, a opisaną np. przez M.

Szumigraja jako „niespójność” lub „napięcie pomiędzy aktorami”⁹⁵⁵ uczestniczącymi w strukturacji systemu poradnictwa. Osoby, które bezpośrednio realizują praktykę poradnictwa widzą bowiem potrzebę zdobywania nowej wiedzy i umiejętności poradniczych. Decydenci, odpowiedzialni za sposób organizacji poradnictwa, często takiej potrzeby nie dostrzegają. Rodzi to wspomniane napięcia i podejmowanie przez nauczycieli/mentorów działań we własnym zakresie. Wyraźnie widać więc, że do interpretacji takich tendencji wykorzystać można Giddensowską kategorię „refleksyjnego monitorowania”. Na jego bowiem podstawie niektóre podmioty decydują się podejmować dodatkowe działania, które służyć mają zmianie zastanych struktur społecznych.

Krytyce poddawana jest również ‘reguła 3 linii’, a więc swoistego obowiązku każdego nauczyciela by wspierać uczniów w procesie rozwoju kompetencji kariery. Krytyka ta wynika z faktu, iż nauczyciele ci nie są gotowi do podejmowania takiej roli. Podobnie, jak i nie do końca kierunkowo wykształceni mentorzy. O jakość prowadzonych przez nich rozmów o karierze (ang. *career conversations*) wyrażają obawy szkolni doradcy/’decanen’. W części dotyczącej reguł strukturacji przytoczyłam przykład takiej wypowiedzianej obawy. Badania przeprowadzone wśród mentorów różnych szkół holenderskich w latach 1999-2002 wskazały, że najczęściej rozmawiali oni z uczniami o:

- „doświadczeniu zawodowym samego mentora,
- relacjach społecznych budowanych przez ucznia,
- pragnieniach/ dążeniach (ang. *wish*) zawodowych ucznia,
- problemach edukacyjnych ucznia,
- mocnych i słabych stronach ucznia, (...)
- wymaganiach związanych z karierą i kształceniem w danym zawodzie,
- rozwoju rynku pracy,
- funkcjonowaniu rynku pracy”⁹⁵⁶.

Pomimo tego, że z badań tych wynika, że rzeczywiście rozmowy o karierze z mentorami w szkołach odbywają się, inne badania wskazują, że typowa holenderska rozmowa doradcza w szkołach (pomiędzy uczniem, nauczycielem i mentorem) „trwa średnio 30 minut (przy czym czas tej rozmowy bardzo się różni: od 10 minut do godziny). W trakcie tej rozmowy uczeń mówi relatywnie mało czasu (ok. 21% czasu

⁹⁵⁵ M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery...*, op. cit., s. 213-219.

⁹⁵⁶ F. Meijers, *Mentoring...*, op. cit., s. 6.

spotkania). Mało czasu mówi również mentor (ok. 24% czasu spotkania). Najwięcej wypowiada się nauczyciel (średnio ok. 53% czasu spotkania)⁹⁵⁷. Widać więc, że w poradnictwie kariery w szkołach wyraźnie mówi się **do** ucznia a nie się **z** nim rozmawia. Nie można zatem dziwić się, że holenderscy badacze alarmują, że jakość poradnictwa w szkołach jest niewystarczająca.

Prowadząc wywiady grupowe miałam okazję uczestniczyć w interesującej dyskusji pomiędzy badaczami, której przedmiotem była ocena stanu rozwoju poradnictwa kariery. Jeden z badaczy wyraził opinię, iż zasada autonomii szkół w zakresie sposobu organizacji poradnictwa powoduje, iż w wielu szkołach poradnictwo jest po prostu nieobecne lub jego jakość jest bardzo niska (nie jest profesjonalne). W związku z tym powinno się zobligować szkoły do korzystania z profesjonalnych instytucji zapewniających poradnictwo wysokiej jakości.

W odpowiedzi na takie argumenty pojawiły się wypowiedzi takie, jak niżej przytoczona:

(...) problem polega na tym, (imię ukryte), że szkół „zmusić” nie można... dopiero mielibyśmy brak poradnictwa, gdybyśmy wyprowadzili je całkowicie ze szkół...teraz mamy je – choć może i kiepskiej jakości – ale jest zawsze ten mentor i... rzecz polega na tym...żebyśmy wszyscy kształcili nauczycieli...tu nie chodzi o to, że człowiek czasami potrzebuje jakiejś porady...tutaj (imię ukryte) chodzi o to, że uczniów trzeba uczyć kompetencji....porady czasem potrzebują, to prawda, ale ogólnie...powinni nauczyć się sami kierować własną karierą....jak usuniesz ze szkół doradców i całą tą koncepcję....to...to co zostanie?...nikt nie będzie się nawet o to martwił i pytał....moja opinia jest taka: kształcić doradców i nauczycieli, wtedy podniesiemy jakość....wyprowadzając poradnictwo ze szkół...nic chyba nie osiągniemy....bo...tak nie można...nie można zmusić szkół do korzystania z wysokiej jakości usług zewnętrznych....(...)

Zaznaczę, że oba poglądy mają w Holandii swoich zwolenników, a dyskusje na ten temat odbywają się na poziomie ministerialnym, nie tylko akademickim.

Odnosząc się do niskiej jakości usług poradnictwa zapewnianego w systemie edukacji warto wskazać, iż już wiele razy w mojej pracy problem ten wyłaniał się z

⁹⁵⁷ A. Winters, *How to work...*, op. cit., s. 139.

wypowiedzi osób udzielających mi wywiadów. W Holandii już w 1999 roku, a więc krótko po wprowadzeniu reform neoliberalnych, Sjoerd Karsten i Joost Meijer wskazywali, że decentralizacja wiąże się z dwiema istotnymi tendencjami. Z jednej strony jest to przekazywanie odpowiedzialności niższemu szczeblom administracyjnemu, lecz z drugiej strony rodzi to potrzebę kontroli usług i monitorowania jakości praktyk⁹⁵⁸. Tę tendencję wyraźnie widać ostatnimi laty w holenderskim poradnictwie. Prywatyzacja, decentralizacja i deregulacja wprowadziły bowiem utrudnienia w ocenie jakości poradnictwa. Rosnąca potrzeba certyfikowania uprawnień i jakości⁹⁵⁹ jest też wynikiem ogromnej i nieustannie podkreślanej przez osoby udzielające mi wywiadów słabości holenderskiego systemu, jaką jest brak infrastruktury umożliwiającej kształcenie doradców. W związku z tym, po kilku latach od przeprowadzenia reform, prowadzi się wiele działań mających na celu zadbanie o „przejrzystość” i jakość systemu.

Wśród tych działań znajdują się m.in. działania umożliwiające mentorom/konsultantom kariery/nauczycielom kariery (ang. *career teacher*) i ‘decanen’ certyfikowanie własnych uprawnień. W związku z tym powstają prywatne instytucje (lub po prostu niezależne od rządu) akredytacyjne. Doradcy mogą zatem zdobyć certyfikaty w różnych miejscach, przy czym organizacja Certiforce C.i. jest organizacją akredytowaną przez Holenderską Radę Akredytacyjną (RvA)⁹⁶⁰. Dość interesującym jest, że organizacja Certiforce C.i. wydaje certyfikaty „edukacyjnym doradcom kariery” (ang. *educational career counsellors*), a samo poradnictwo zawodowe postrzega tylko jako jeden z elementów pracy doradcy kariery (ang. *vocational career guidance*)⁹⁶¹, przez co wskazuje, że proces uczenia się ucznia jest przez nią traktowany jako kariera, wobec czego doradca wspiera ucznia albo w aspekcie edukacyjnym, albo zawodowym. Jest to zgodne, co należy podkreślić, ze współczesnym postrzeganiem kariery jako procesu całościowego, który obejmuje również i edukację, o czym pisałam w rozdziale I. Inne najbardziej cenione instytucje potwierdzające kompetencje doradców to m.in. NOLOC lub CITO. Niektóre z firm oferujących certyfikaty zapewniają tylko zaświadczenia o odbytych kursach/warsztatach. Firm organizujących takie kursy jest w Holandii wiele. Jedną z nich jest np. Akademia Poradnictwa i Coachingu, prowadząca

⁹⁵⁸ S. Karsten, J. Meijer, *School-Based Management in the Netherlands: The Educational Consequences of Lump-Sum Funding*, “Educational Policy”, Vol. 13 No. 3, July 1999, s. 421.

⁹⁵⁹ J. Dirven, M. Lejeune, *Certification, of educational career advisors* [w:] P. van Deursen, M. Jansen, (eds.), *Career Guidance in the Netherlands 2007*, op. cit., s. 45-51.

⁹⁶⁰ *Ibidem*.

⁹⁶¹ *Ibidem*, s. 46.

swoje szkolenia w 30 holenderskich miastach, oferująca różne poziomy kształcenia. Akademia jest zarejestrowana w Centralnym Rejestrze Zawodowym, w którym rejestruje się krótkie formy edukacji zawodowej (nid hol. CRKBO)⁹⁶².

Krytyce w Holandii poddawane są również narzędzia oparte na teorii *career learning*, w tym między innymi wspomniany kompas kariery. Jeden z moich rozmówców wyraził o nim następującą opinię:

(..) nasza interpretacja career learning może być nawet szkodliwa.... nie wiem, czy śledzisz badania prowadzone przez neurobiologów? (...) Otóż okazuje się, że zbyt wczesne rozbudzanie refleksji dotyczącej kariery...hmm... może powodować np. depresję, bo....gdy za wcześnie wprowadzamy pewne treści...jak to powiedzieć....badania wskazują, że mózg młodego człowieka nie jest gotowy....do....refleksyjnego skupiania się i postrzegania...stąd większość uczniów nie jest gotowa do kierowania swoją karierą i swoim życiem...nie jest samodzielna i nie dokonuje autonomicznych wyborów (ang. self-directed). może być tak, że szkodzimy naszym uczniom, od samego początku żądając – bo w sumie w praktyce to żądanie a nie pobudzanie do refleksji...no wiesz...skąd 12-latek ma wiedzieć tak wiele o sobie...to taka...nazwałbym to nawet przemocą... gdy żąda się od niego takich odpowiedzi....a w całym naszym programie to jest podstawą....nie wiem, czy zdajesz sobie sprawę z tego, że....większość dorosłych ludzi nie ma kompetencji związanych z auto-refleksyjnością...a my chcemy, by mieli je uczniowie....chodzi o to, że badania Kegan wskazały, że większość ludzi na świecie osiąga 3 poziom rozwoju samoświadomości z 5 możliwych....Kegan przeprowadził badania, w których wskazał, że tylko... chyba ok 20% Amerykanów...nie wiem, czy dobrze pamiętam...sprawdź to sobie gdzieś, dobrze?...no więc tylko tyle osób ma rozwiniętą samoświadomość na wyższym poziomie....nie wiem, czy rozumiesz to 'pęknięcie' – to narzędzie, oparte na auto-refleksyjności i ktoś wie, czym jeszcze, jest po prostu sprzeczne z rozwojem człowieka...i tego dowodzą badania, nie ja (...)

Przedstawiona krytyka wynika również z faktu, o którym dowiedziałam się z innych źródeł. Otóż osoby udzielające mi wywiadów (było ich więcej niż jedna tylko

⁹⁶² Zob. <http://www.counselling.nl/acc.html> (data dostępu: 15. 04. 2011).

osoba, ale ze względu na prośbę o całkowitą anonimowość nie wskażę płci, miejsca pracy itd. Nie zacytuję również dokładnej wypowiedzi, dokonując parafrazy słów osób badanych) podkreślały, że narzędzia dla doradców, konstruowane na powszechnie uznawanej w Holandii typologii kompetencji, zawierają pewien niezwykle istotny błąd metodologiczny. Zaprojektowane są dla uczniów/studentów, tymczasem typologia kompetencji kariery zbudowana została na podstawie badań przeprowadzanych z osobami dorosłymi. W związku z tym, zdaniem krytyków tego narzędzia, zawierają zestaw nieadekwatnych do danego etapu rozwoju człowieka pytań, na które uczniowie nie są w stanie odpowiadać. Interpretując więc wypowiedzi tego rodzaju chciałabym mocno podkreślić znaczenie opisanych przeze mnie 'nieformalnych reguł strukturacji' (określonych jako 'zasób autorytetu'; w części dotyczącej zasobów wyjaśniałam, że używając teorii strukturacji i jej języka niektóre pojęcia /kategorie zbliżają się do siebie). To one bowiem sprawiają, że pewne koncepcje rozwoju poradnictwa wdrażane są częściej niż koncepcje alternatywne.

Najbardziej ogólnym wnioskiem, jaki może pojawić się po analizie opisanych tendencji do krytyki i podejmowanych debat jest uwaga, że zdecentralizowany sposób zarządzania i finansowania poradnictwa kariery w szkołach nie sprzyja jego równomiernemu rozwojowi. Dzieje się tak wbrew temu, że holenderski rząd uważa, iż zdecentralizowany system finansowania i zarządzania sprzyja rozwojowi, ponieważ każda szkoła zdolna jest sformułować swoją własną politykę w zakresie poradnictwa kariery. F. Meijers podkreśla, że „choć decentralizacja redukuje złożoność regulacyjną, tworzy jednocześnie złożoność innego rodzaju (...) w której jeden zbiór problemów zastępowany jest zbiorem następnych”⁹⁶³. Wydaje się, że Holandia jest obecnie na etapie rozwiązywania problemów, które pojawiły się w wyniku decentralizacji i deregulacji.




Nie inaczej jest, co już podkreślałam, w poradnictwie kariery w sektorze rynku pracy. Reguły strukturacji poradnictwa w tym sektorze nadają mu specyficzne znaczenie. Choć sektor ten, o czym wspomniałam, w pewien sposób „poradził sobie” z problemem związanym z decentralizacją, sposób ten budzi obawy holenderskich doradców, nawet jeśli osoby udzielające mi wywiadów podkreślały, że wypowiedzi o tych obawach mają charakter wypowiedzi prywatnych, a nie wynikających z pełnionych przez nie funkcji w danej instytucji/organizacji.

⁹⁶³ F. Meijers, *Career Policy for the Contemporary World: Dictat or Stimulant?*, The Career-Learning Network, Cambridge, 2002, s. 6.

Analizując znaczenie reguł płytkich nie można, jak sądzę, nie odnieść się do wyróżnionych przeze mnie reguł wspólnych w wielu krajach. Wykorzystując te reguły Holandia, jak można zauważyć, stara się odbudować zreorganizowaną (upadłą?) w wyniku reform o charakterze neoliberalnym infrastrukturę (w rozumieniu A. Giddensa) systemu. W działaniach tych uwidacznia się podkreślana już przeze mnie paradoksalność polityki neoliberalnej, w wyniku której z jednej strony rośnie potrzeba rozwoju usług poradnictwa, a z drugiej zaś strony rozwój praktyk poradniczych jest ograniczany poprzez wycofywanie się państwa z pełnienia roli państwa opiekuńczego.

Analizując znaczenie reguł intensywnych strukturacji poradnictwa dla spójności systemu wyraźnie zaznaczyć należy, iż reguły te są w procesie strukturacji widoczne. Sprawiają one np., że holenderski system poradnictwa mocno nastawiony jest na praktykę i współpracę. Dodam również, iż jako badacz nie mogę nie zauważyć podkreślonej przeze mnie w rozdziale III tendencji do krytycznego postrzegania rzeczywistości społecznej (jako przejaw indywidualizmu społeczeństwa). Wszystkie osoby, z jakimi przeprowadzałam wywiady, wyrażały krytyczne opinie nie tylko wobec systemu poradnictwa, ale również wobec systemu edukacji, który Holendrom wciąż wydaje się być za mało praktyczny. Być może ów „krytycyzm” ma też znaczenie dla toczącej się debaty dotyczącej organizacji systemu poradnictwa.

Podsumowując analizę spójności systemu wyróżnię jego „właściwości strukturalne”. Dla uczynienia tych właściwości przejrzystymi, wyróżnię je w tabeli.

Obszar/poziom	Właściwości strukturalne		
	Poradnictwo w systemie edukacji	Poradnictwo w publicznych służbach zatrudnienia	Poradnictwo w instytucjach prywatnych
polityka poradnictwa kariery	znacząca rola poradnictwa	niejasne znaczenie	brak
dyskurs naukowy	rozwijający się oparty z jednej strony na współczesnych teoriach, z drugiej strony widoczna tendencja do wypracowywania własnych koncepcji	podkreślany brak dyskursu prowadzone badania mają charakter ekspertyz wykonywanych w celu wspierania rozwoju polityki społecznej	dyskurs psychologii, psychiatrii i neuronauki
zarządzanie	zdecentralizowane	zdecentralizowane	zdecentralizowane
finansowanie	autonomia szkół	autonomia Centrów UWV	autonomia
praktyka	zróżnicowana fragmentaryczna odbiegająca od założeń	zróżnicowana nastawiona na samopomoc najczęściej: poradnictwo zapośredniczone	zróżnicowana
dostępność	zależny od placówki  problem z dostępnością	zależny od 'kategorii' osoby bezrobotnej  problem z dostępnością	zależny od sytuacji finansowej osoby radzącej się lub porozumień CAO  problem z dostępnością
kształcenie doradców	niewystarczające (szkolenia)	w zawodzie wymagane kompetencje i doświadczenie, niekoniecznie wykształcenie	brak regulacji
ogólny obraz	jasny – znane są jego braki wytyczne cele i dążenia	zreorganizowane	brak danych dla kraju

Tab. 9 Właściwości strukturalne systemu poradnictwa, źródło: opracowanie własne na podstawie 1 i 2 fazy badań.

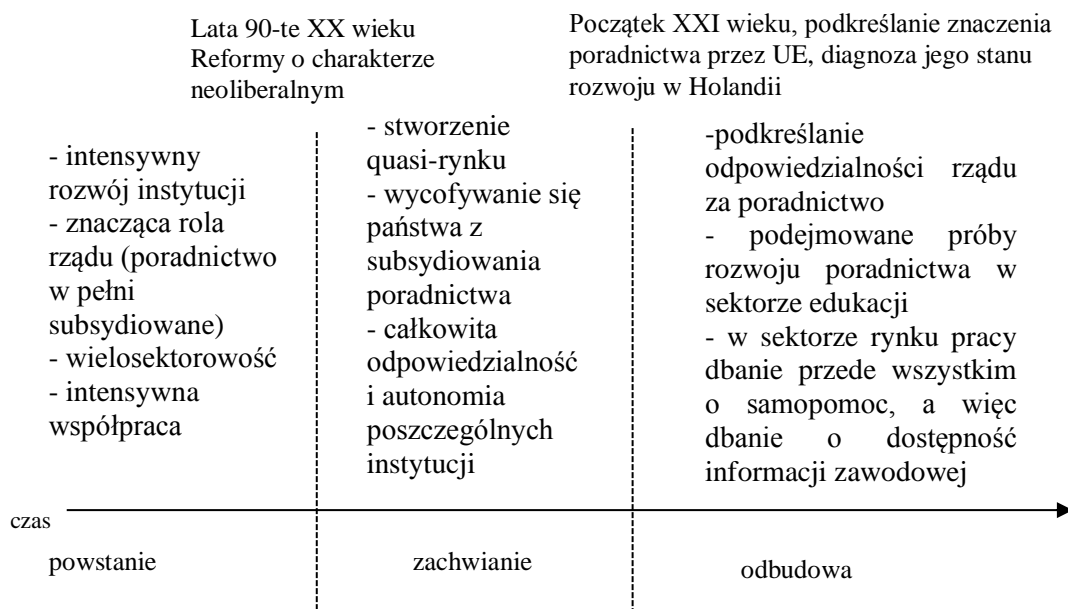
Z powyższej tabeli wynika, iż holenderski system poradnictwa kariery nie jest systemem w pełni odpowiadającym na rosnące zapotrzebowanie na wsparcie ze strony doradców kariery⁹⁶⁴. Analiza tabeli pozwala zauważyć, iż jego słabością jest ograniczony dostęp do wsparcia doradców (pomimo funkcjonowania w systemie szkolnictwa obowiązku wyznaczania doradców kariery, a w systemie publicznych służb zatrudnienia zasad włączania go w formy wsparcia dla osób bezrobotnych) oraz niewystarczające wykształcenie osób mających pełnić role doradców (zwłaszcza w sektorze edukacji).

Interpretując powyższą tabelę z perspektywy teorii strukturacji uznać należy, iż holenderski system poradnictwa kariery jest systemem o niskim stopniu systemowości. Jego prządek instytucjonalny⁹⁶⁵ przybiera postać sieci wzajemnych powiązań pomiędzy instytucjami. Sieci te zostały przeze mnie przedstawione w podrozdziale dotyczącym podmiotów strukturacji.

Podsumowując analizę systemu holenderskiego dodam, iż jest on obecnie na etapie ‘odbudowywania’. Badania ogólnego obrazu i stanu rozwoju tego poradnictwa (zwłaszcza w systemie edukacji) wskazały bowiem, że koniecznym wydaje się, by rząd holenderski wziął większą odpowiedzialność za jego kształt i obraz. Niżej przedstawiony rysunek stanowi podsumowanie zarówno opisanej przeze mnie historyczności, reguł strukturacji, jak i strategii podejmowanych przez rząd. Obrazuje on również etap, na jakim znajduje się obecnie holenderskie poradnictwo kariery.

⁹⁶⁴ A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*, s. 166.

⁹⁶⁵ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.* s. 375.



Rys. 18 Etapy rozwoju poradnictwa w Holandii, źródło, opracowanie własne.

Z powyższego rysunku wyraźnie wynika, że ostatnimi laty w Holandii obserwować można swoiste „odrodzenie” działań na rzecz rozwoju poradnictwa kariery.

Rozdział V Perspektywy aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce

W rozdziale metodologicznym wyjaśniłam, iż aby udzielić odpowiedzi na drugie z dwóch głównych postawionych pytań badawczych, wykorzystałam metodę ‘języka przejrzystego kontrastu’. Zaakcentowałam, iż w ten sposób chcę podkreślić konceptualny (a więc i językowy) charakter moich rozważań. W Polsce nie prowadziłam bowiem równoległych badań, które mogłyby stać się podstawą do uznania, iż mogę wykorzystać metodologię badań pedagogiki porównawczej. Przejdę zatem do analizy perspektyw aplikacji. W tym celu najpierw wskażę najbardziej istotne różnice pomiędzy polskim a holenderskim systemem poradnictwa.

5.1. ‘Przejrzysty kontrast’ w systemach poradnictwa

W rozdziale metodologicznym wyjaśniłam, iż „język przejrzystego kontrastu” wykorzystałam w celu wskazania różnic pomiędzy polskim a holenderskim poradnictwem kariery. Aby to zrobić, porównałam następujące obszary powiązane z poradnictwem kariery:

- kulturę obu krajów,
- dyskurs naukowy,
- założenia polityczne,
- organizację poradnictwa.

Najprostszą formą przedstawienia dokonanych analiz wydaje się niżej przedstawiona tabela, w której zaprezentowane są najistotniejsze dostrzeżone różnice i podobieństwa.

wybrane obszary życia społecznego powiązane z poradnictwem kariery	Holandia	Polska
kultura	<p>kultura kobieca</p> <p>mały dystans władzy</p> <p>kultura indywidualizmu</p> <p>kultura unikania niepewności w stopniu średnim</p> <p>kultura o orientacji bardziej długoterminowej</p>	<p>kultura męska</p> <p>duży dystans władzy</p> <p>kultura nieco mniej zindywidualizowana</p> <p>kultura unikania niepewności w stopniu wysokim</p> <p>kultura o orientacji nieco mniej długoterminowej</p>
dyskurs naukowy	<p>wykorzystywane badania/koncepcje teorie światowych badaczy poradnictwa</p> <p>krytyczna postawa wobec dominujących teorii poradnictwa kariery i ich podstawowych założeń</p> <p>podkreślanie znaczenia teorii dla rozwoju praktyki – większa ilość badań empirycznych</p> <p>stosowanie większej ilości teorii psychologicznych (np. teorii ‘dialogowego ja’)</p> <p>skupienie na rozwijaniu teorii <i>career learning</i> (w szerokim sensie)</p> <p>większa ilość tekstów krytycznych</p>	<p>wykorzystywane badania/koncepcje teorie światowych badaczy poradnictwa</p> <p>wypracowana subdyscyplina badań nad poradnictwem – poradoznawstwo</p> <p>w poradoznawstwie: mniejsza ilość badań empirycznych</p> <p>dyskurs wyraźnie bardziej podzielony ze względu na dyscyplinę</p> <p>dyskurs znacznie bardziej rozbudowany, stąd też bardziej zróżnicowany</p>

<p>najważniejsze założenia polityki poradnictwa kariery (ang. <i>career guidance policy</i>)</p>	<p>zbieżne z celami ELGPN</p> <p>realizacja polityki całozyciowego poradnictwa kariery</p> <p>sektor rynku pracy:</p> <p>dokumenty i ustawy regulujące opisane we wcześniejszych rozdziałach pracy</p> <p>sektor edukacji</p> <p>dokumenty i ustawy regulujące opisane we wcześniejszych rozdziałach pracy</p> <p>budowana na podstawie szeroko zakrojonych badań stanu rozwoju poradnictwa (sektor edukacji)</p> <p>włączająca wiele podmiotów życia społecznego</p>	<p>zbieżne z celami ELGPN</p> <p>realizacja polityki całozyciowego poradnictwa kariery</p> <p>znacząca rola transformacji ustrojowej i wstąpienie do UE</p> <p>sektor rynku pracy:</p> <p>Dz. U. 2008 Nr 69, poz. 415 - Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</p> <p>Dz. U. Nr 177, poz. 1193 - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy z dnia 14 września 2010 r (scentralizowane wytyczne w kwestii organizacji poradnictwa w PUP i WUP)</p> <p>sektor edukacji:</p> <p>Rozp. MEN z dn. 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 228 Poz. 1487) – wprowadziło możliwość prowadzenia procesu poradnictwa przez nauczycieli i wychowawców (i późniejsze rozporządzenia, np. Rozp. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych)</p>
<p>organizacja poradnictwa</p>	<p>3 główne sektory (edukacji, rynku pracy i prywatny) + porozumienia CAO w sektorze biznesu</p> <p>w sektorze usług publicznych znaczący udział instytucji</p>	<p>4 główne resorty (Resort Edukacji, Resort Pracy, Resort Szkolnictwa Wyższego, Resort Ministerstwa Obrony Narodowej) + organizacje prywatne i pozarządowe</p> <p>Znacząca rola OHP</p>

	prywatnych ('szary sektor') ogromna ilość konsultacji, porozumień, instytucji parasolowych znacząca rola instytucji know-how (dla procesu strukturacji) niski stopień systemowości	niski udział instytucji prywatnych w publicznym poradnictwie system bardziej hierarchiczny, choć istnieją również sieci większy stopień systemowości
--	---	--

Tab. 10 Zróżnicowanie obszarów wpływających na systemy poradnictwa w Polsce i Holandii, źródło: opracowanie własne na podstawie: 1 i 2 fazy badań oraz: literatura w przypisie⁹⁶⁶.

Zanim przejdę do krótkiego omówienia powyższej tabeli zaznaczę, iż analiza konceptualna, na poziomie tak dużej ogólności nie pozwala na identyfikację głębszych różnic, czego mam świadomość. Celem moim nie jest jednak, co wielokrotnie podkreślałam, porównanie obu systemów poradnictwa kariery. W tabeli tej chciałam jedynie wskazać bardzo ogólne tendencje/ogólny profil rozwoju poradnictwa w Polsce i Holandii.

Analiza danych zawartych w powyższej tabeli pozwala na dostrzeżenie kilku istotnych, moim zdaniem, kwestii.

Po pierwsze, najbardziej istotnym jest, że w tabeli tej widoczne są zarówno pewne podobieństwa, jak i różnice w organizacji systemów poradnictwa. Głębsza analiza omawianych systemów, jak sądzę, wskazałaby znacznie więcej różnic pomiędzy nimi.

Po drugie, w analizie podobieństw warto, jak sądzę podkreślić (i uwzględnić) kilka istotnych kwestii.

- Poradnictwo kariery jest, jak już wspomniałam, jednym z systemów, który według teorii strukturacji, określony być może jako 'system interspołeczny'.

⁹⁶⁶ G. Hofetede, G. J. Hofstede, *op. cit.*; A. Bilon *Poradownictwo...*, *op. cit.*; A. Kargulowa, *Zmiany...*, *op. cit.*; A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*; A. Kargulowa (red.) *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu...*, *op. cit.*; A. Kargulowa, *Poradnictwo jako...*, *op. cit.*; B. Wojtasik, *Proces zmian w poradnictwie edukacyjno-zawodowym. Dążenie do spójności, współpracy i dobrej jakości*, „Edukacja Dorosłych”, nr 1 (62)2010, s. 27-39; E. Siarkiewicz, *Przesłonięte...*, *op. cit.*; M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery, ujęcie...*, *op. cit.*; M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery...*, *op. cit.*; A. Bańka *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzycji z systemu edukacyjnego do rynku pracy* [w:] *Doradztwo karier*, OHP, Warszawa 2005; V. Drabik–Podgórna, *Tranzycja jako nowa kategoria biograficzna we współczesnym poradnictwie zawodowym*, „Edukacja dorosłych”, nr 1 (62), 2010, s. 91-104; D. Kukla, *Raport dotyczący stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, KOWEŻiU, Warszawa 2012, Dz. U. Nr 228 Poz. 1487, Dz. U. Nr 177, poz. 1193; i inni.

Systemem interspołecznym w teorii strukturacji jest ten, który przekracza granice kilku społeczeństw⁹⁶⁷. Członkostwo poszczególnych podmiotów w międzynarodowych organizacjach, realizacja unijnej polityki poradnictwa kariery, uczestnictwo badaczy w dyskursie międzynarodowym itd. świadczą właśnie o interspołecznym charakterze praktyk związanych z poradnictwem.

- Jako system ‘interspołeczny’ poradnictwo kariery w każdym kraju realizującym określone zadania/politykę itd. w dużym stopniu zależne jest o reguł strukturacji, które określiłam jako „wspólne w wielu krajach”. Wykorzystywane ‘reguły strukturacji wspólne w wielu krajach’ wytyczają bowiem pewne ogólne cele, zadania, misje itd. Widoczne staje się to, gdy zauważy się dążenia i działania Europejskiej Sieci Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (ELGPN), wśród których jest min. dążenie do poprawy jakości poradnictwa kariery, wspieranie rozwoju kompetencji kariery itd.⁹⁶⁸.
- Dla kształtowania się ‘reguł wspólnych w wielu krajach’ (zwłaszcza płytkich) ogromne znaczenia mają również ‘okoliczności’ społeczno kulturowe, takie jak rosnące znaczenie polityki neoliberalnej (lub „post-neoliberalnej”, przez którą Ronaldo Munck chciał zaakcentować ten okres w polityce światowej, który wiąże się z upadkiem „pełnego neoliberalizmu” i poszukiwaniem dróg wyjścia poza neoliberalizm)⁹⁶⁹. Polityka ta sprawia bowiem, iż porządek społeczny w wielu krajach ‘strukturuje się’ wokół osi strukturacji jaką jest rynek i gospodarka. Wobec tego w wielu krajach staje się on również ‘osią strukturacji’ poradnictwa kariery. Oś ta ujednolica tym samym politykę poradnictwa kariery, dyskurs poradnictwa kariery (w którym akcentuje się, że to jednostka jest w pełni odpowiedzialna za rozwój własnej kariery) itd. Wiele podobieństw w organizacji systemów poradnictwa może mieć swoje źródła właśnie w takich ‘okolicznościach społeczno-kulturowych’ (a więc w ‘usytuowaniu’ poradnictwa w polityce neoliberalnej. Na takie właśnie ‘usytuowanie’ poradnictwa, zwracają uwagę badacze, tacy, jak A. G. Watts i inni)⁹⁷⁰. Neoliberalnej polityce zarzuca

⁹⁶⁷ A. Giddens, *Stanowienie...*, *op. cit.*, s. 426.

⁹⁶⁸ European Lifelong Guidance Policy, *Lifelong Guidance Policies...*, *op. cit.*

⁹⁶⁹ A. Munck, *Neoliberalizm a polityka oraz polityka neoliberalizmu* [w:] A. Saad-Filho, D. Johnston, *op. cit.*, s. 114.

⁹⁷⁰ A. G. Watts, *The new career and public policy* [w:] A. Collin, R. A. Young (eds.), *The future of career*, Cambridge University Press, Cambridge 2000, s. 259-275.

się, iż nie uwzględnia ona znaczenia różnic kulturowych, dążąc do wprowadzenia jednego modelu organizacji w wielu krajach⁹⁷¹.

- W konsekwencji wyżej opisanych procesów poradnictwo kariery jest systemem, który podlega ujednolicaniu. Stąd też, jak sądzę, istnieje tak wiele zauważalnych podobieństw pomiędzy różnymi aspektami poradnictwa kariery.

Po trzecie, w analizie różnic w organizacji systemów poradnictwa uwzględniać należy, iż różnice te są wynikiem wielu procesów i czynników. Wśród nich największe (lub najbardziej podstawowe) znaczenie zdają się mieć właśnie różnice kulturowe. Według badań przeprowadzonych przez G. Hofstede i G. J. Hofstede kultura polska jest znacząco różna od kultury holenderskiej, nawet jeśli obie kultury podlegają procesom globalizacji⁹⁷². Zagadnienie wpływu procesów globalizacji jest kolejną istotną, ale niezwykle skomplikowaną kwestią. Nie jest moim celem podjęcie się jej analizy w tej pracy.

Mając na uwadze powyższe kwestie i zależności przejdę teraz do próby odpowiedzi na drugie z moich głównych pytań badawczych. Zastrzegę jednak, że uwzględniając wyżej przytoczone tendencje/zależności uznaję, że odpowiedź na pytanie dotyczące perspektyw aplikacji jest odpowiedzią niezwykle złożoną i niemożliwe jest, jak sądzę, udzielenie na nie jednoznacznej (i ‘pewnej’) odpowiedzi. Wniosek taki nie jest nowy i oryginalny. W pedagogice porównawczej od dawna podkreśla się konieczność niebywalej ostrożności w udzielaniu odpowiedzi na tego typu pytania⁹⁷³. Podobne wnioski w poradoznawstwie podkreśla R. Sultana, z wielką ostrożnością podchodząc do zauważonych przez siebie nieustannych prób aplikacji wypracowanych w innych krajach rozwiązań, zwłaszcza w zakresie polityki poradnictwa kariery. Badacz w pewien sposób „uczula” osoby zajmujące się poradnictwem kariery (w tym szczególnie osoby odpowiedzialne za politykę poradnictwa), że jakakolwiek aplikacja wymaga udzielenia odpowiedzi na następujące pytania:

- Dlaczego konkretny kraj chciałby zaaplikować pewne rozwiązania?
- Jakie rozwiązania mogłyby być zaaplikowane?
- Jak te rozwiązania miałyby być zapożyczone/zaaplikowane?

⁹⁷¹ Pisałam o tym w artykule: A. Bilon, *Od nadziei do zwątpienia – o współczesnych kontekstach i mechanizmach wykluczeń społecznych*, „Dyskursy Młodych Andragogów”, nr 14, 2013, s. 13-28.

⁹⁷² G. Hofstede, G. J. Hofstede, *op. cit.*

⁹⁷³ Zob. J. Prucha, *Pedagogika porównawcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

- Co zdarzy się, jeśli rozwiązania te zostaną zapożyczone?⁹⁷⁴

Dodam iż w omawianej publikacji autor – doświadczony badacz różnych systemów poradnictwa na świecie – niejako podważa (lub stawia pod znakiem zapytania niektóre działania, mające na celu aplikację/zapożyczenie rozwiązań) sens dokonywania aplikacji zwracając uwagę, iż aplikacji dokonują często kraje, które mają własne rozwiązania w zakresie poradnictwa kariery⁹⁷⁵. Do tej kwestii powrócę w dalszej części tekstu.

5.2. Obszary ujednoliceń poradnictwa kariery i rozwiązania warte aplikacji

Opisana powyżej złożoność analizy perspektyw aplikacji sprawiła, iż w swojej pracy zdecyduję się wskazać obszary ujednoliceń poradnictwa kariery oraz wskazać, jakie rozwiązania holenderskie wydają się być warte tego, by je aplikować. Obszary ujednoliceń wskażę dlatego, iż to w ich obrębie – jak się wydaje – aplikacje rozwiązań wydają się być ‘najprostsze’. W następnym podrozdziale postaram się rozważyć, czy aplikacja ta wydaje się możliwa i czy w ogóle byłaby potrzebna i zasadna. Wymaga to podjęcia analizy rozwiązań holenderskich pod kątem ich ‘wartości’.

Analizując holenderskie rozwiązania w podrozdziale dotyczącym ujednoliceń wskażę, iż największym ujednoliceniom holenderskie poradnictwo kariery podlega w następujących obszarach:

- polityka poradnictwa kariery: Holandia należy do międzynarodowych organizacji, które akcentują znaczenie poradnictwa kariery w wielu obszarach życia społecznego. Ogólne cele polityki poradnictwa kariery zbieżne są zatem z celami międzynarodowych organizacji poradnictwa kariery. Szczegółowa polityka krajowa (taka, jak np. opisane przeze mnie dążenia do odbudowania infrastruktury niezbędnej dla rozwoju poradnictwa) jest wynikiem „lekcji”, jaką Holandia odebrała zauważając, że reformy o charakterze neoliberalnym zniszczyły infrastrukturę istniejącą przed ich wprowadzeniem. „Ujednolicanie” polityki poradnictwa kariery jest w tym zakresie (od 2000 roku) sprzyjające rozwojowi poradnictwa, ponieważ pozwala na mocniejsze akcentowanie jego znaczenia w tym kraju;

⁹⁷⁴ R. E Sultana, *Career Guidance Policies: Global Dynamics...*, op. cit., s. 5.

⁹⁷⁵ *Ibidem*, s. 3.

- dyskurs naukowy: Holendrzy, opierając się na międzynarodowym dyskursie, nadają mu jednak swój „krajowy”, krytyczny rys, próbując uczynić go bardziej „użytecznym” dla praktyki poradnictwa. Nie zmienia to jednak faktu, iż krytyka ta budowana jest na ‘międzynarodowym’ dyskursie naukowym,
- obszar organizacji, ale tylko w jego najbardziej ogólnym zakresie, takim, jak: podział na sektory poradnictwa.

Polskie poradnictwo kariery podlega procesom ujednolicania w tych samych obszarach. Oba kraje należą do międzynarodowych organizacji, których celem jest wspieranie rozwoju poradnictwa kariery, a więc akcentują jego znaczenie dla jednostek i społeczeństwa⁹⁷⁶. R. Sultana uważa, iż sam ten fakt sprawia, że pomiędzy krajami polityka poradnictwa kariery jest „zapożyczana”/aplikowana poprzez swoiste dostosowywanie się do organizacji, takich, jak OECD, Bank Światowy, Unia Europejska itd. Instytucje te promują bowiem pewne rozwiązania, stając się „nośnikami” polityki poradnictwa kariery⁹⁷⁷.

Polski dyskurs naukowy również budowany jest w oparciu o międzynarodowe teorie, badania itd.⁹⁷⁸ Krytyczne podejście do poradnictwa prezentują np. badacze tacy, jak Józef Kargul⁹⁷⁹, Edyta Zierkiewicz⁹⁸⁰ i M. Szumigraj⁹⁸¹. Wydaje się zatem, iż istnieją warunki do tego, by w obrębie tych obszarów zastosować rozwiązania holenderskie.

Tym, co w Holandii w obszarze polityki poradnictwa kariery warto byłoby aplikacji jest przede wszystkim sposób jej budowania. W całej swojej pracy podkreślałam, że holenderską politykę poradnictwa kariery buduje się przede wszystkim w oparciu o wiedzę o tym, na jakim etapie rozwoju poradnictwo kariery się znajduje. Na uwagę zasługują tu szczególnie finansowane przez Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki badania wykonane we wszystkich holenderskich szkołach

⁹⁷⁶ D. Kukla, *op. cit.*

⁹⁷⁷ R. E Sultana, *Career Guidance Policies...*, *op. cit.*, s. 7.

⁹⁷⁸ Por. J. Minta, *Od aktora...*, *op. cit.*; A. Kargulowa, *O teorii...*, *op. cit.*, B. Wojtasik, *Podstawy...*, *op. cit.*; i wielu innych.

⁹⁷⁹ J. Kargul, „Doradca zawodowy” - okopany konserwatysta - szkodliwy anachroniczny działacz, czy pomocną dłoń wyciągający spolegliwy opiekun?, „Rocznik Andragogiczny” 2009, s. 235-240; J. Kargul, *Kilka uwag o niebezpieczeństwach poradnictwa* [w:] E. Siarkiewicz (red.), *Niejednoznaczność poradnictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2004.

⁹⁸⁰ E. Zierkiewicz, *Feministyczna krytyka poradnictwa* [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradownictwo – kontynuacja...*, *op. cit.*, s. 332-351.

⁹⁸¹ M. Szumigraj, *Niewolnik korporacji i outsider, czyli kim być w świecie (bez) zatrudnienia, albo o produktach edukacji* [w:], A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.), *op. cit.*, s. 101-111.

zawodowych⁹⁸². W budowaniu polityki tej uczestniczą zatem badacze, nauczyciele, pracodawcy, politycy, rodzice i sami uczniowie, co uznać można za wartościowe rozwiązanie.

W dyskursie naukowym wartościowymi „rozwiązaniami” są przede wszystkim:

- krytyczne podejście do zindywidualizowanego międzynarodowego dyskursu naukowego oraz podkreślanie, że dyskurs ten ma również swoje teoretyczne słabości, w tym słabości powiązane z aplikacją teorii poradnictwa w praktyce,
- ogólnie: większy udział badaczy holenderskich w światowym dyskursie (publikowanie w czasopiśmie o międzynarodowym zasięgu)⁹⁸³,
- podkreślanie znaczenia rozwoju tożsamości zawodowej⁹⁸⁴ oraz skupienie na rozwoju dyskursu wokół *career learning*. W Holandii nie opracowuje się odrębnej teorii *career learning*. Dyskurs próbuje się „rozszerzać” poprzez np. aplikację teorii ‘dialogowego ja’, o czym pisałam wcześniej. Działania te można uznać za ‘wartościowe’ choćby dlatego, że w Holandii stanowią one ‘bazę’ dla rozwoju badań nad szkołą postrzeganą jako ‘centrum kariery’. Sama koncepcja takiej właśnie szkoły również może zostać uznana za wartościową.

W obszarze rozwiązań organizacyjnych najbardziej wartościowym holenderskim rozwiązaniem, jak się wydaje, jest włączenie w instytucje poradnictwa kariery wielu interesariuszy i ich szeroko zakrojona współpraca. Choć np. ‘zewnątrznemu’ badaczowi może to utrudniać identyfikację istniejących instytucji i sieci ich powiązań, w praktyce sprawia, że praktyka społeczna (edukacja, poradnictwo kariery lub inne działania) są przedmiotem troski wielu podmiotów życia społecznego. Szczególnie interesująca wydaje się w Holandii rola instytucji typu *know-how* które wspierają zarówno instytucje rządowe, jak i poszczególne szkoły, a czasem jednostki. W Polsce nieco podobną funkcję pełni finansowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Zaznaczyć jednak należy istotną różnicę: holenderskie instytucje typu *know-how* finansowane są tylko częściowo przez ministerstwa (różne, co też ma znaczenie przy porównywaniu tych instytucji) i są

⁹⁸² A. Winters, *How to work...*, *op. cit.*, s. 141.

⁹⁸³ Takich, jak np. “Educational Studies”, *Journal of Vocational Education & Training*, “*Journal of Vocational Behavior*” i innych.

⁹⁸⁴ F. Geijsela, F. Meijers, *Identity learning: the core process of educational change*, “*Educational Studies*”, Vol. 31, No. 4, December 2005, s. 419-430.

instytucjami niezależnymi. W Polsce taką instytucją jest choćby polskie biuro holenderskiej firmy Ecorys.

Swego rodzaju zaletą (choć, jak wskazywały osoby udzielające mi wywiadów, również kontrowersją i słabością) jest holenderska troska o wykorzystywanie w poradnictwie kariery narzędzi i technik multimedialnych oraz rozwinięte ‘poradnictwo zapośredniczone’. Holenderskie strony internetowe są czytelne, rozbudowane i rzeczywiście zadbane w nich o dostępność informacji zawodowej. Tristram Hooley, Jo Hutchinson i A.G. Watts zwracają uwagę na to, że dbanie o taką dostępność informacji jest wyrazem odpowiedzialności, jaką rząd ponosi za klarowność i dostępność do odpowiednio przygotowanych źródeł informacyjnych⁹⁸⁵.

Interesującym rozwiązaniem wydaje się również wspomniany w pracy kompas kariery oraz jego swoista ‘druga wersja’ nie zawierająca teoretycznych wprowadzeń: *Career compass mat*⁹⁸⁶. Narzędzie to może być przydatne w pracy doradców nad analizą kompetencji kariery osoby radzącej się. W momencie, w którym rozwój kompetencji kariery jest silnie akcentowany np. przez Europejską Sieć Poradnictwa Całozyciowego, wykorzystywanie takich narzędzi może być użyteczne.

Najogólniej jednak należy, jak sądzę, zwrócić uwagę na podkreślany przeze mnie etap rozwoju poradnictwa kariery w Holandii: etap ‘ponownego tworzenia’ się. Wiele osób udzielających mi wywiadów podkreślało słabości tego systemu. W swojej pracy wskazałam, że są to problemy z dostępnością, jakością, kontrolą tej jakości, kształceniem doradców itd. Wskazałam również, iż podejmowane są działania, aby sytuację tę zmienić.

5.3. Obszary różnicowań poradnictwa kariery i trudności w aplikacji rozwiązań

W poprzednim podrozdziale wskazałam, iż istnieją pewne rozwiązania holenderskie, które warte byłyby aplikacji. W tym podrozdziale chciałabym mocno podkreślić trudności, które mogłyby się przy próbach dokonywania takich aplikacji pojawić.

⁹⁸⁵ T. Hooley, J. Hutchinson, A.G. Watts, *Enhancing choice? The role of technology in the career support market. A report prepared for the UK Commission for Employment and Skills*, 2010, s. 17, dostępne na: <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/enhancing-choice-the-role-of-technology-in-the-career-support-market.pdf> (data dostępu: 17.02.2012).

⁹⁸⁶ Materiał otrzymany w trakcie prowadzenia badań.

Opisane przeze mnie rozwiązania ‘warte’ aplikacji są, jak można zauważyć, mocno powiązane z holenderską kulturą. Jedyne z nielicznych wartych aplikacji rozwiązań byłoby po prostu podejście do rozwiązywania problemów, budowania polityki poradnictwa kariery, włączania instytucji konsultacyjnych, stała współpraca z różnymi podmiotami życia społecznego. W swojej pracy, wykorzystując teorię strukturalizmu i akcent kładziony w niej na reguły życia społecznego, starałam się wskazać, że są to właśnie kulturowe reguły wszystkich praktyk społecznych, nie tylko poradnictwa kariery (pisałam o tym w rozdziale III).

Z tabeli nr 10 wyraźnie wynika, że polska kultura jest kulturą zasadniczo odmienną od kultury holenderskiej. „Kulturowe” (intensywne) reguły praktyk społecznych nie są czymś, co możliwe jest do zaaplikowania. Stąd też bariery kulturowe mogłyby uniemożliwić aplikację pewnych rozwiązań. Inną kwestią jest natomiast, czy kulturę można w ogóle uznać za „barierę”.

W poradnictwie kariery mocno podkreśla się ostatnimi laty takie wnioski. Richard A. Young, Sheil Marshall i Ladislav Valach podkreślają np. że w rzeczywistości społecznej niemożliwy jest jakikolwiek uniwersalizm teorii poradnictwa⁹⁸⁷. Podobnie niemożliwe jest stosowanie uniwersalnych rozwiązań organizacyjnych. R. Sultana wyraźnie podkreśla, iż nie można zapominać o tym, iż praktyki społeczne, takie, jak edukacja i poradnictwo kariery są systemami głęboko zakorzenionymi w kulturze. Dokonując aplikacji rozwiązań, często dokonuje się dekontekstualizacji tych rozwiązań⁹⁸⁸.

Jako przykład takiej „dekontekstualizacji” mogłaby posłużyć aplikacja holenderskiego narzędzia zwanego kompas kariery. Pomijając fakt, iż narzędzie to – według moich respondentów – zawiera swoisty „błąd metodologiczny”, jego aplikacja musiałaby uwzględnić kontekst, w jakim powstało. Powstało w kontekście, w którym 12-letni uczniowie zdobywają swoje pierwsze doświadczenia zawodowe i powoli wybierają swój zawód. W szkole średniej (zarówno I, jak i II stopnia) mają już zatem doświadczenia z rynkiem pracy i stały kontakt z miejscem pracy (w ścieżce utylitarnej, a w takiej jest zwykle wykorzystywany). Zbiór pytań zawartych w „kompasie kariery” może zatem zakładać, że uczniowie mają już kontakt z praktyką zawodową. Aplikacja takiego narzędzia w polskiej szkole średniej I stopnia mogłaby okazać się błędem.

⁹⁸⁷ R. A. Young, S. K. Marshall, L. Valach, *op. cit.*

⁹⁸⁸ R. E Sultana, *Career Guidance Policies...*, *op. cit.*, s. 9.

Odpowiadając więc na postawione pytanie badawcze dotyczące perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce ponownie odniosę się do pytań stawianych przez R. Sultane⁹⁸⁹. Postaram się udzielić odpowiedzi na pierwsze z pytań stawianych przez badacza, dotyczące tego dlaczego Polska miałaby aplikować rozwiązania holenderskie. Odpowiedź na to pytanie, jak sądzę, może znieść konieczność udzielania odpowiedzi na dalsze pytania.

Przeprowadzając badania własne zwróciłam uwagę na to, iż nie widać potrzeby, by Polska miała korzystać z rozwiązań holenderskich. Pewną przestrogą dla Polski może być „lekcja”, jaką odrobiła Holandia w zakresie rozwoju polityki poradnictwa kariery. Z holenderskich doświadczeń wynikałoby, że wycofanie się rządu z prowadzenia polityki poradnictwa kariery i wprowadzania regulacji nie będą sprzyjały rozwojowi poradnictwa. Uczynienie z każdego nauczyciela doradcy nie sprzyja zaś jakości poradnictwa. Zdaje się mieć to znaczenie w kontekście faktu, że polskie Rozp. MEN z dn. 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 228 Poz. 1487) wprowadziło możliwość prowadzenia procesu poradnictwa przez nauczycieli i wychowawców. Dla polskiego KOWEŻiU badacze (dr Joanna Minta) oraz doradcy (mgr Katarzyna Druczak) przygotowują obecnie publikację, która wskazać ma w jaki sposób poszczególni nauczyciele przedmiotów w szkołach mogą sprzyjać rozwojowi kompetencji kariery i ‘wdrażać’ to poradnictwo w treści kształcenia. Widać więc, że i w Polsce widoczne są tendencje do integracji poradnictwa kariery z programami kształcenia. Polscy dyrektorzy mogą obecnie wyznaczać nauczycieli do pełnienia roli szkolnego doradcy. Może to – w konsekwencji – spowodować zmniejszanie ilości pracujących w szkołach specjalistów. Przykład holenderski wskazuje, że jakości poradnictwa kariery nie sprzyja zmniejszanie liczby specjalistów kształconych w tym zakresie. O ile na poziomie idei koncepcja uczynienia każdego nauczyciela doradcą kariery wydaje się interesująca, o tyle holenderskie badania wskazują, że w praktyce takie rozwiązanie nie funkcjonuje prawidłowo⁹⁹⁰.

Na osobną uwagę zasługuje przytoczony przeze mnie jako przykład holenderskiego narzędzia wartego aplikacji kompas kariery. Warto przede wszystkim zauważyć, że ostatnie publikacje B. Wojtasik⁹⁹¹, Małgorzaty Rosalskiej⁹⁹², J. Minty⁹⁹³ i

⁹⁸⁹ *Ibidem*, s. 3.

⁹⁹⁰ M. Kuijpers, F. Meijers, C. Gundy, *op. cit.*, s. 21-30.

⁹⁹¹ B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery...*, *op. cit.*

inne wskazują, że w Polsce istnieją narzędzia (choć głównie ‘aplikowane’) dla doradców. Dyskurs wokół poradnictwa kariery jest znacznie bardziej rozbudowany i posiada ciągłość historyczną. Jego swoistym ‘ukoronowaniem’, o czym wspomniałam, jest ciągły rozwój polskiego poradownictwa. Nie istnieje zatem potrzeba, by aplikować kolejne rozwiązania.

Warto jednak zauważyć, że w przypadku publikacji wydawanych przez polskie Euroguidance wyraźnie widoczna jest tendencja podkreślana przez R. Sultana, którą jest niemalże ‘niezauważalne’ zapożyczanie rozwiązań z innych krajów⁹⁹⁴. Wszystkie bowiem publikacje ostatnich lat kierowane są nie tylko do doradców, lecz również do nauczycieli. Jest to, jak można interpretować, wykorzystując uwagi R. Sultana, efektem tego, że sama sieć Euroguidance promuje pewną koncepcję poradnictwa. Dodam, iż holenderskie Euroguidance jest w tym zakresie bardzo aktywne, wyraźnie promując wypracowane w kraju rozwiązania. Świadczą o tym nie tylko przytoczone przeze mnie w mojej pracy wypowiedzi pracowników tej instytucji, lecz również doniesienia o organizowanych przez to biuro seminariach, szkoleniach międzynarodowych itd. Elementy holenderskiego podejścia są już zatem widoczne w działaniach w zakresie polityki poradnictwa kariery i publikacjach sieci Euroguidance.

⁹⁹² M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.

⁹⁹³ J. Minta, *Od aktora...*, *op. cit.*

⁹⁹⁴ R. E Sultana, *Career Guidance Policies...*, *op. cit.*, s. 7.

Zakończenie

Poradnictwo kariery, jak starałam się wskazać w swojej pracy, jest złożonym zjawiskiem (procesem) społecznym. Osadzone jest w wielu kontekstach życia społecznego, z tym, że, zgodnie z przyjętą przeze mnie perspektywą teoretyczną, konteksty te są również przez poradnictwo kariery tworzone.

Analizując holenderskie poradnictwo kariery zauważyłam, iż czynnikiem, który w niemalże największym stopniu kształtuje współczesny obraz poradnictwa kariery jest kultura danego społeczeństwa i powiązane z nią tradycje, historia itd. Nie bez znaczenia dla poradnictwa pozostają również procesy globalizacji i wynikające z nich tendencje ujednoliceń poradnictwa kariery na świecie. W ich wyniku w różnych krajach widoczne są elementy wspólne, zarówno na poziomie idei, jak i praktyki poradnictwa. Wszystkie te czynniki potraktowane przeze mnie zostały jako reguły (intensywne i płytkie) strukturacji poradnictwa. Reguły te wykorzystywane są w codziennych działaniach podmiotów uczestniczących w strukturacji praktyk poradnictwa.

W swojej pracy starałam się wskazać zarówno czynniki „systemowe”, jak i czynniki „ludzkie”/jednostkowe decydujące o stanie poradnictwa. Celem, jaki przyświecał tym analizom, było ukazanie dualności struktury, a więc tego, że kształt systemu poradnictwa kariery jest wynikiem zarówno „zastanych struktur społecznych”, jak i działań poszczególnych podmiotów. Analiza strategii podejmowanych przez holenderskie instytucje poradnictwa kariery pozwoliła mi stwierdzić, iż najbardziej podstawowymi regułami praktyki poradnictwa w tym kraju są reguły decentralizacji, deregulacji i (częściowego) urynkowania. Z perspektywy teorii strukturacji to te właśnie reguły określić można jako „zasady strukturalne”⁹⁹⁵.

W tym miejscu warto podkreślić, iż głębsza analiza „zasad strukturalnych” poradnictwa kariery w Holandii doprowadziła mnie do wniosku, iż zasady te oparte są na neoliberalnych założeniach dotyczących porządku społecznego⁹⁹⁶ i wprowadzone zostały niejako „wbrew” holenderskiej kulturze konsensusu⁹⁹⁷. Nie zmienia to jednak faktu, iż kultura ta wciąż jest w Holandii czynnikiem dominującym, co starałam się zobrazować poprzez opis rodzajów współpracy widocznych w obszarze poradnictwa kariery itd. Tym samym w jakimś stopniu udało mi się potwierdzić słowa Gordona

⁹⁹⁵ A. Giddens, *Stanowienie....*, *op. cit.*

⁹⁹⁶ Potulicka, *Teoretyczne podstawy....*, *op. cit.*

⁹⁹⁷ Delsen, *Exit...*, *op. cit.*

Mathewsa, który trudności zmiany kultury danego społeczeństwa tłumaczy faktem, że kultura kształtuje świadomość człowieka na kilku poziomach, przy czym najgłębszy z tych poziomów jest poziomem „trudnym do zmiany”⁹⁹⁸ i niełatwo poddaje się procesom „ujednolicania” kulturowego.

Nie można, jak sądzę, pominąć znaczenia wspomnianych „zasad strukturalnych” współczesnego poradnictwa. One bowiem sprawiają, iż holenderski system poradnictwa, co starałam się ukazać, jest obecnie na „etapie odbudowywania się”. Osoby, które zgodziły się udzielić mi wywiadu, w tym osoby odpowiedzialne za politykę poradnictwa kariery w tym kraju, mocno podkreślały istniejącą w Holandii potrzebę działań, które mają na celu rozwój poradnictwa kariery, zwiększenie jego dostępności, poprawę jego jakości itd. Najbardziej ogólnym wnioskiem, który starałam się uwypuklić w swojej pracy, było stwierdzenie, iż, w przypadku Holandii, wycofanie się rządu z pełnienia roli „koordynatora” poradnictwa kariery nie sprzyja jego rozwojowi i jego jakości. Wszyscy moi respondenci, w tym badacze poradnictwa kariery, podkreślali bowiem istniejące w Holandii trudności związane zarówno ze zbudowaniem spójnej polityki poradnictwa kariery, jak i realizacją jej założeń w praktyce.

Analiza perspektyw aplikacji holenderskich rozwiązań w zakresie poradnictwa kariery w Polsce pozwoliła mi stwierdzić, że istnieją w Holandii zarówno rozwiązania warte aplikacji, jak i wskazać trudności, które mogłyby się z tą aplikacją wiązać. Osobną kwestią jest odpowiedź na pytanie, czy w ogóle istnieje potrzeba aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce. Wydaje się, że raport dotyczący stanu rozwoju poradnictwa polskiego przygotowany przez D. Kukłę w dość jasny sposób wskazał istniejące w Polsce trudności z zapewnieniem poradnictwa kariery w szkołach, oceną jego jakości itd.⁹⁹⁹ Jest to tym bardziej przekonujące, że w trakcie prowadzenia przeze mnie wywiadów z holenderskimi badaczami poradnictwa jedna z osób stwierdziła:

(...) uważam, że w sumie chyba nigdzie na świecie nie jest tak, że... system poradnictwa nie doświadcza... trudności. Nie wiem, czy jest takie miejsce, gdzie poradnictwo działa bez zarzutów (...)

⁹⁹⁸ G. Methews, *Supermarket kultury*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2005, s. 28-35.

⁹⁹⁹ D. Kukła, *op. cit.*

Odnosząc się do przytoczonej wypowiedzi mogę zatem wnioskować, że w rzeczywistości społecznej zarówno polskie, jak i holenderskie poradnictwo nie uporało się z wieloma trudnościami. Ponieważ nie prowadziłam badań w innych krajach, nie mogę ocenić, jaki jest poziom ogólności wypowiedzianej opinii.

Przeprowadzona przeze mnie analiza perspektyw aplikacji rozwiązań holenderskich w Polsce wymaga także dodatkowego komentarza. Ze względu na przyjęte kryteria doboru instytucji, opisane w rozdziale metodologicznym, nie byłam w stanie wskazać wszystkich możliwych rozwiązań, które warto byłoby aplikować w Polsce. Założeniem moim oraz celem, jaki sobie stawiałam, była analiza całego holenderskiego systemu poradnictwa kariery. Być może analiza jednego wybranego sektora (np. sektora edukacji), umożliwiłaby wskazanie większej ilości rozwiązań, wartych aplikacji.

Na zakończenie jednak chciałabym jednoznacznie podkreślić, że przeprowadzone przeze mnie analizy pozwalają stwierdzić, iż na chwilę obecną Polska posiada na tyle rozwiniętą własną 'infrastrukturę' poradnictwa kariery, że przy odpowiedniej polityce państwa, mogłaby ona zostać znacznie lepiej wykorzystana do poprawy jego jakości i dostępności.

Streszczenie doktoratu w języku angielskim

Career counselling in the Netherlands – premises, organization, possibilities of application to the Polish counselling

The purpose of this research project was to investigate the career counselling in the Netherlands and to answer the following research questions:

- How does the process of the Dutch career counselling structuration take place?
- Is the application of the Dutch career counselling system's elements to the Polish career counselling possible?

While using the theoretical perspective of structuration theory, the author of this thesis assumes that career counselling can be perceived as a result of both, the individuals' actions as well as the social structures. Therefore, the final structure of career counselling practices can be labelled as dual in its nature. The duality of career counselling structure was one of the fundamental theoretical assumptions of this project. The author makes use of this assumptions to investigate how career counselling is organized in the Netherlands. From the perspective of structuration theory career counselling is a mutual relation between social rules, resources, and individuals' actions. The whole content of this thesis is organized in the way that reflects this assumption. The reason for this is making use of the Giddens' theory of structuration as a method of investigating the Dutch career counselling.

The dissertation contains five chapters. In the first one the author analyses career counselling as a social process. Therefore, the first part of this chapter is focused on the social contexts of career counselling and the importance of cultural differences to the not only career counselling interaction but also career counselling systems' organization has been stressed. In addition, the first chapter contains the analysis of career counselling scientific discourse. As a result, the current trends in career counselling research have been identified.

In the second chapter the author presents the research methodology used in this project. This chapter provides the explanation for making use of the structuration theory as a research method.

The third chapter is intended as the presentation of the socio-cultural contexts of the Dutch career counselling. Thus, the basic information on the country and society is provided. The Dutch education system and the basic information on the economy and labour market are presented in this chapter as well.

In the fourth chapter the career counselling system in the Netherlands has been presented. The content of this chapter can be divided into two parts: the first one is focused on the rules and resources of the Dutch career counselling system and the second one is intended to present the Dutch career counselling institutions and the strategies of acting undertaken by these institutions/organizations. Additionally, the analysis of this system cohesion has been presented.

The main aim of the last chapter is to answer the question pertaining to the possibilities of application of the Dutch ways of counselling organization and counselling methods. However, the researchers urged caution in answering such a questions¹⁰⁰⁰. Thus, the main conclusion of this chapter is that there are both, the possibilities as well as the obstacles to application of the Dutch way of career counselling organization and practices to Polish career counselling system.

¹⁰⁰⁰R. G., Sultana, *Career Guidance and Social Inclusion: A Challenge for Europe*, "Australian Journal of Career Development", Vol. 19, No. 1, 2010, s. 18-23.

Bibliografia

Aalderink W., Veugelers M., *E-portfolio and educational change in higher education in the Netherlands* [w:] A. Jafari, C. Kaufman (eds.), *Handbook of research on e-portfolio's*, Idea Group Reference, Hershey, 2006, s. 356-367.

Adams K., Galanes G. J., *Komunikacja w grupach*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Advies commissie Boekhoud, *Doorstroomagenda beroepsonderwijs*, 2001.

Appadurai A., *Nowoczesność bez granic. Kulturowe wymiary globalizacji*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas, Kraków 2005.

Babiński G., *Metodologia a rzeczywistość społeczna. Dylematy badań etnicznych*, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków 2004.

Balicki J., Bogucka M., *Historia Holandii*, Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, Łódź 1989.

Bańka A., *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych w współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej*, „Chowanna” nr 23, 2004, t.2 (23), s. 9-32.

Bańka A., *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzytacji z systemu edukacyjnego do rynku pracy* [w:] *Doradztwo karier*, OHP, Warszawa 2005.

Barker C., *Cultural Studies. Theory and Practice*, Sage Publications, London, Thousand Oaks, New Delhi 2003.

Barley S.R., *Careers, identity, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology* [w:] M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (eds.) *Handbook of career theory*, Cambridge 2004.

Barnouw A. J. , *The Dutch: A Portrait Study of the People of Holland*, Columbia University Press, New York, 1940.

Barrientos A., Powell M., *The route map of the Third Way* [w:] S. Hale, W. Legget, L. Martell (eds.) *The Third Way and beyond. Criticisms, futures, alternatives*, Manchester University Press, Manchester, New York, 2004.

Batenburg R., M. de Witte, *Underemployment in the Netherlands: How the Dutch 'Poldermodel' Failed to Close the Education-Jobs Gap*, „Work Employment Society”, Vol. 15, No. 1, 2001, s. 73- 94.

Bauman Z., *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2006.

Bauman Z. [za:] M. Syska, *Wprowadzenie: Jak odzyskać stracone pokolenie* [w:] M. Syska (red.), *Bez obaw w dorosłość. Socjaldemokratyczny program dla młodego pokolenia*, Wrocław – Warszawa , 2011.

Bauman Z., *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Wydawnictwo WAM Kraków 2006.

Bauman Z., *Życie na przemiał*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2007.

Beck U., *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2002, 2004.

Becker U., *Welfare state development and employment in the Netherlands in comparative perspective*, "Journal of European Social Policy", Vol. 10, No. 3, 2000, s. 219-239.

Beets G., van Nimwegen N., *Population Issues in the Netherlands*, "Review of Population and Social Policy", No. 9, 2000.

Besamusca E., *Citizens, coalitions and the Crown* [w:] E. Besamusca, J. Verheul (eds.), *Discovering the Dutch Culture and Society of the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2011.

Besamusca E., Verheul J. (eds.), *Discovering the Dutch Culture and Society of the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2011.

Bilon A., *Edukacja obywatelska dorosłych imigrantów w Holandii - przejaw integracji czy dyskryminacji?*[w:] S. Słowińska (red.), *Dyskursy Młodych Andragogów* 12, 2011, s. 133-147.

Bilon A., *Od nadziei do zwątpienia – o współczesnych kontekstach i mechanizmach wykluczeń społecznych*, „Dyskursy Młodych Andragogów”, nr 14, 2013, s. 13-28.

Bilon A., *Poradownictwo wobec ogólnej refleksji nad poradnictwem*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62), 2010, s. 55-77.

Blondeel, P., *Reading and knowing the city*. Referat wygłoszony podczas konferencji: "Between global and local: adult learning and development. Renewal of adult education practices and professions in the context of urban development", Ghent, Belgium, 25th-27th April 2013.

Boelhouwer J., *Quality Of Life And Living Conditions In The Netherlands*, "Social Indicators Research" 58, 2002, s. 115-116.

Boone Ch., Meng Ch., van den Velden R., *Individualism and collectivism. The differential impact of job competencies and characteristics on wages and employee well-being in Japan and in the Netherlands* [w:] J. Allen and all (eds.), *Competencies, Higher Education and Career in Japan and in the Netherlands*, Springer, 2007.

Bourdieu P., *Rozum praktyczny. O teorii działania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.

Bourdieu P., Wacquant L., *Nowomowa neoliberalna*, „Recykling Idei”, nr 9, wiosna/lato, 2007.

Brandsma J., Noonan R., *Transforming the public provision of training: reorganisation or privatisation? Long-term changes in Sweden and the Netherlands*, Cedefop, Thessaloniki 2000.

Brech J. M., *Do Brief Interventions Reduce Waiting Times for Counselling* [w:] P. Miller, S. Palmer (eds.) *Counselling. The BACP Counselling Reader*, London, Thousand Oaks, New Delhi SAGE Publications Ltd, 2001.

Bright J., Pryor R. G. L., *The chaos theory of careers: A user's guide*, "The Career Development Quarterly", 53, 2005, s. 291-305.

Brown A., Bimrose J., *The role of career adaptability in facilitating individual career development*, Paper presented at International Conference on Vocational Designing & Careers counseling: Challenges & New Horizons, Padua, Italy, 12th-14th September 2011, Warwick Institute for Employment Research, 2011.

Bryant Ch. G. A., Jary D., *Giddens' Theory of Structuration: A Critical Appreciation*, Routledge, New York, 1999.

Burger A., Dekker P., *The nonprofit sector in the Netherlands*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2001.

Burzyńska A. M., *Planowane zatrudnienia przez działy HRM – szansa czy stracona inwestycja? Krytyczna analiza zagadnienia w świetle wybranych publikacji brytyjskich*, „Edukacja Dorosłych” 2010, nr 1, s. 175-187.

Campbell T., Chabala T., Sheth G., *Issues Raised in a Counselling Support Group for HIV+ People in Zambia* [w:] P. Milner, S. Palmer (eds.), *Counselling. The BACP Counselling Reader*, London, Thousand Oaks, New Delhi SAGE Publications Ltd., 2001.

Capuzzi D., Stauffer M. D., *Career counselling. Foundations, Perspectives, and Applications*, Routledge, New York, London, 2012, s. 4-28.

Castells M., *Spółeczeństwo sieci*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
Cedefop, *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.

Chase S. E., *Wywiad narracyjny. Wielość perspektyw, podejść, głosów* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych. Tom 2*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 17-25.

Chomsky N., *Interwencje*, Wydawnictwo Sonia Draga, Katowice 2008.

Collin A., Young R. A., *New Directions for Theories of Career*, "Human Relations", 39(9), 1986, s. 837-853.

Commision of European Communities, *Vocational Guidance in Community Countries (1968-1970)*, Brussels, 1972.

Commission of the European Communities, *Educational and Vocational Guidance Services for the 14-25 Age Group: Denmark, Federal Republic of Germany and the Netherlands*, ECSC-EEC-EAEC, Brussels, Luxembourg, 1988.

Corey G., *Teoria i praktyka poradnictwa i psychoterapii*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2005.

Corra A.D.R., de Ridder J., *Contracting out for employment services in the Netherlands: A decade of experience; XVI IRSPM 2012 Conference*, Rome, Italy, 2012.

Cörvers F., Euwals R., de Grip A., *Labour Market Flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, the Hague, 2011.

Crowston K., Sawyer S., Wigand R., *Investigating the Interplay between Structure and Information and Communications Technology in the Real Estate Industry*, "Information, Technology and People", 14(2), s. 163-183.

Cybał-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013.

Czerkawska A., Czerkowski A., *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2005.

Czermiński A., Grzybowski M., Ficoń K., *Podstawy organizacji i zarządzania*, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni, Gdynia 1999.

de Koning J., Gelderblom A., van Nes P., *Youth Unemployment in the Netherlands. Discussion Paper*, Youth Unemployment Task Force, The Netherlands, 2005.

de Leede J., Looise K., van Riemsdijk M., *Collectivism versus individualism in Dutch employment relations*, "Human Resource Management Journal", Vol. 14 no 1, 2004, s. 25-39.

de Vries B., *Educational and Vocational Guidance for the Long-term Unemployed in the Netherlands*, Cedefop, Berlin 1989.

de Vries J., van der Woude A.M., *The First Modern Economy: Success, Failure, and Perseverance of the Dutch Economy 1500-1815*, Cambridge, 1997.

de Witte K., Cabus S. J., *Dropout prevention measures in the Netherlands. An explorative Evaluation*, "Educational Review", Vol. 65, Issue 2, 2013, s. 155-176.

Dębska E., *Mentor, coach, facylitator – trzy role doradcy zawodu*, „Edukacja Dorosłych” 2010 nr 1, s. 77-89.

Dehue T., *Transforming psychology in the Netherlands I: why methodology changes*, "History of the Human Sciences", Vol. 4 No. 3, 1991, s. 335-339.

Dekker H., Driessen E., Braak E. T. (et.al.), *Mentoring portfolio use in undergraduate and postgraduate medical education*, "Medical Teacher", 2009, 31.

Delsen L., *Exit polder model? Socioeconomic Changes in the Netherlands*, Praeger Publishers, Westport, 2002.

Delsen L., *From welfare state to participation society. Welfare state reform in the Netherlands: 2003-2010*, NiCE Working Paper 12-103, 2012.

Desanctis, G., Poole, M. S., *Capturing the Complexity in Advanced Technology Use: Adaptive Structuration Theory*, "Organization Science" 5, 1994, s. 121-147.

Dirven J., Lejeune M., *Certification, of educational career advisors* [w:] P. van Deursen, M. Jansen, (eds.), *Career Guidance in the Netherlands 2007*, Euroguidance, The Netherlands, 's Hertogenbosch, 2007, s. 45-51.

Drabik-Podgórną V., *Innowacja edukacyjna w poradnictwie zawodowym. Aplikacja rozwiązań francuskich*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005.

Drabik-Podgórną V., *Tranzycja jako nowa kategoria biograficzna we współczesnym poradnictwie zawodowym*, „Edukacja dorosłych”, nr 1 (62), 2010, s. 91-104.

Dz. U. Nr 177, poz. 1193, Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy z dnia 14 września 2010.

Dz. U. Nr 228 Poz. 1487, Rozporządzenie MEN z dn. 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.

Ecorys, IZA, *Analysis of costs and benefits of active compared to passive measures. Final report*, Rotterdam, 2012.

Enoch C., *Poradnictwo edukacyjne jako strategia komplementarna wobec koncepcji całościowego uczenia się*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 14, 2013, s. 181-200.

Ertelt B.-J., *Kształcenie specjalistów w zakresie poradnictwa pracy w przekroju międzynarodowym* [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradnictwo we współczesnym społeczeństwie. Poradnictwo wobec złożoności problemów człowieka i świata*, Vol. 1, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1990, s. 247-318.

European Job Mobility Laboratory, *Partnerships among Employment Services*, Alphametrics Ltd., 2011.

European Lifelong Guidance policy (ELGPN), *A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008 – 2010*, Jyväskylä, 2010.

Eurydice, *Drugoroczność w kształceniu obowiązkowym w Europie: Regulacje i statystyki*, Warszawa 2010.

Eurydice, *Entrepreneurship Education at School in Europe. National Strategies, Curricula and Learning Outcomes*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Brussels, 2012.

Eurydice, *Organisation of the Education System in the Netherlands 2008/2009*, European Commission, Brussels, 2010.

Eurydice, *Poradnictwo zawodowe w kształceniu obowiązkowym w Europie*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa, 2010.

Fine M., Weis L., *Badania kompozycyjne w dwóch częściach. Teoria krytyczna i analiza społecznej (nie)sprawiedliwości* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych. Tom I*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 107-132.

Flejterski S., Zioło M., *Centralizacja i decentralizacja zadań publicznych w świetle wybranych rozwiązań europejskich. Próba oceny*, „Studia Regionalne i Lokalne”, nr 3 (33), 2008.

Galloway R. M., Jozefowicz J. J., *The Effects of Immigration on Regional Unemployment Rates in The Netherlands*, “International Advances in Economic Research”, Vol. 14, No. 3, 2008, s. 291-302.

Geijsela F., Meijers F., *Identity learning: the core process of educational change*, “Educational Studies”, Vol. 31, No. 4, December 2005, s. 419-430.

Giddens A., *Nowe zasady metody socjologicznej*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2001.

Giddens A., *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, tłum. Stefan Amsterdamski, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2003.

Głowacki A., *Konstytucja Królestwa Holandii*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2003.

Gnitecki J., *Orientacje metodologiczne we współczesnej pedagogice* [w:] D. Kubinowski, M. Nowak (red.), *Metodologia pedagogiki zorientowanej humanistycznie*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2006.

Gołębniak B. D., *Aplikacje konstruktywizmu do poradownawstwa. Inspiracje pedeutologiczne* [w:] A. Kargulowa (red.) *Poradownawstwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 36-64.

Green-Pedersen H., van Kersberger K., *The Politics Of The ‘Third Way The Transformation of Social Democracy in Denmark and The Netherlands*, “Party Politics”, September 2002, Vol. 8, No. 5, s. 507-524.

Guba E. G., Lincoln Y. S., *Kontrowersje wokół paradygmatów, sprzeczności i wylaniające się zbieżności* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych. Tom I*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 280- 310.

Hajduk B., Hajduk E., *O rodzajach pomocy*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2006.

Hammersley M., Atkinson P., *Metody badań terenowych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań, 2000.

Hampden-Turner Ch., Trompenaars A., *Siedem kultur kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*, Oficyna Ekonomiczna, Oddział polskich wydawnictw profesjonalnych, Kraków, 2006.

Harmsen R., *Euroscepticism in the Netherlands: Stirrings of Dissent* [w:] R. Harmsen, M. Spiering (eds.), *Euroscepticism: Party Politics, National Identity And European Integration*, Rodopi, Amsterdam, New York, 2004, s. 99-127.

Harvey D., *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, Oxford 2005.
Heijke H., *Labour Market Information for Educational Investments*, Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht, 1996.

Hejnicka-Bezwińska T., *Konceptualizacja badań pedagogicznych w kontekście społecznej teorii strukturacji Anthony'ego Giddensa* [w:] K. Rubacha (red.), *Konceptualizacje przedmiotu badań pedagogiki*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, 2008.

Hermans H. J. M., Kempen H. J. G., van Loon R. J. P., *The Dialogical Self. Beyond Individualism and Rationalism*, "American Psychologist", January 1992, s. 23-33.

Hildebrandt-Wypych D., *Między centralizacją a autonomią – neoliberalne reformy edukacji w Holandii*, Kwartalnik Myśli Społeczno-Pedagogicznej *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, nr 4 (56) 2011, s. 75-90.

Hildebrandt-Wypych D., *Razem, a jednak osobno – ewolucja celów holenderskiej polityki integracji szkolnej mniejszości etnicznych* [w:] H. Mamzer, (red.) *My i Oni. Interdyscyplinarne obrazy wielokulturowości*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2010.

Hildebrandt-Wypych D., *System edukacji w Holandii* [w:] E. Potulicka, D. Hildebrandt-Wypych, C. Czech-Włodarczyk (red.), *Systemy edukacji w krajach europejskich*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012, s. 191-239.

Hirschi A., Läge D., *The relation of secondary student's career choice readiness to a six-phase model of career decision-making*, "Journal of Career Development", 34(2), 2007, s. 164-191.

Hofstede G., Hofstede G. J., *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.

Hogenbirk A., Hagedoorn J., van Kranenburg H., *Globalization in the Netherlands* [w:] D. van Den Bulcke, A. Verbeke, W. Yuan (eds.), *Handbook On Small Nations In The Global Economy. The Contribution of Multinational Enterprises to National Economic Success*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2009.

- Holenstein A., Maissen Th., Prak M. (eds.), *The Republican Alternative, The Netherlands and Switzerland compared*, Amsterdam University Press, 2008.
- Hopson B., *From Vocational Guidance to Portfolio Careers: A Critical Reflection*, 12th Annual Lecture, University of Derby, 2009.
- Howarth D., *Dyskurs*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2008.
- Hoyt K. B., Evans R., Mackin E., Magnum G., *Career education: What is it and how to do it?*, Olympus Publishing Company, Salt Lake City, 1972.
- Israel J., *The Dutch Republic: Its Rise, Greatness and Fall. 1477-1806*, Clarendon Press, Oxford 1995.
- Jacyno M., *Kultura indywidualizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Jansen M., *Career guidance in the Netherlands at a glance* [w:] P. van Deursen (ed.), *Career Guidance in the Netherlands 2006*, Euroguidance the Netherlands, 's-Hertogenbosch, 2006.
- Jansen M., *Central Focus on Careers: a Concept Clarification* [w:] P. van Deursen, Monique Jansen (eds.), *Career Guidance in the Netherlands 2006*, Euroguidance the Netherlands, 's-Hertogenbosch, 2006.
- Johnson D., *Ubóstwo i dystrybucja – znów w polu zainteresowań neoliberalistów?* [w:] A. Saad-Filho, D. Johnston (red.), *Neoliberalizm przed trybunałem*, Warszawa 2009, s. 213-222.
- Kamiński A., *Metoda, technika, procedura badawcza w pedagogice empirycznej* [w:] T. Pilch, R. Wroczyński (red.), *Metodologia pedagogiki społecznej*, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk, 1974.
- Kargul J., *"Doradca zawodowy" - okopany konserwatysta - szkodliwy anachroniczny działacz, czy pomocną dłoń wyciągający spolegliwy opiekun?*, „Rocznik Andragogiczny” 2009, s. 235-240.
- Kargul J., *Kilka uwag o niebezpieczeństwach poradnictwa* [w:] E. Siarkiewicz (red.), *Niejednoznaczność poradnictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2004.
- Kargulowa A. (red.), *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Kargulowa A., *Doradca we współczesnym (nie)ładzie społecznym* [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003.
- Kargulowa A., Kwiatkowski S. M., Szkudlarek T. (red.), *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005.

Kargulowa A., *O poradnictwie społeczeństwa sieci*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, nr 2 2010, s. 7-22.

Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

Kargulowa A., *Poradnictwo andragogiczne. Konsekwencje paradygmatycznego przesunięcia*, „Teraźniejszość – Człowiek - Edukacja” 2006, nr 2.

Kargulowa A., *Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej*, „Studia Poradoznawcze/Journal of Counsellogy” 2012, s. 19-34.

Kargulowa A., *Poradnictwo jako wiedza i system działań. Wstęp do poradoznawstwa*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 816, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1986.

Kargulowa A., *Rodzaje sytuacji poradniczej*, „Roczniki Nauk Społecznych”, Tom XXIV, zeszyt 2, 1996, s. 189-190.

Kargulowa A., *Społeczny kontekst organizowania pomocy i udzielania wsparcia* [w:] K. Marzec-Holka (red.) *Pomoc społeczna. Teoria i praktyka. Tom I Praca socjalna*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz, 2003.

Kargulowa A., *Zmiany w polskim poradnictwie*, „Edukacja Dorosłych” 2010 nr 1, s. 9-26.

Karsten S., Meijer J., *School-Based Management in the Netherlands: The Educational Consequences of Lump-Sum Funding*, “Educational Policy”, Vol. 13 No. 3, July 1999.

Kawula S., *Pedagogika społeczna XXI wieku – perspektywa koncepcji społeczeństwa ryzyka* [w:] S. Juszczak (red.), „Chowanna”, tom 2 (21), Nauki o wychowaniu w ponowoczesnym świecie, część II, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004.

Kim K. H., *Toward a Science of Preventive counselling*, “Journal of Asia Pacific Counseling”, 2011, Vol.1, No. 1, s. 13-28.

Kłodkowska J., *Aplikacja konstruktywizmu do poradnictwa*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62) 2010, s. 198-2011.

Kłodkowska J., *Konstruktywistyczna perspektywa poradniczej rzeczywistości*, „Dyskursy Młodych Andragogów”14, Zielona Góra 2013, s. 165-180.

Knippenberg H., *Secularisation and the rise of immigrant religions the case of the Netherlands*, “Acta Universitatis Carolinae” 2009 Geographica, Nos. 1-2, , PAG. 63-68.
Knippenberg H., *Secularization in the Netherlands in its historical and geographical dimensions*, GeoJournal 45, 1998, s. 209-220.

Knoers A.M.P., do Onderwijsraad, 1992 (korespondencja).

Kołodziej-Durnaś A., *O teorii strukturacji Anthony'ego Giddensa jako poszukiwaniu trzeciej drogi w naukach społecznych*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2004.

Komisja Europejska, *EUROPA 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.3.2010.

Komisja Wspólnot Europejskich, *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, Bruksela, dnia 27.6.2007.

Konecki K., *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

Korver T., *Working Economics: Labor Policy and Conducive Economy in the Netherlands*, "Bulletin of Science, Technology & Society", Vol. 24, No. 5, October 2004, s. 441-445.

Korzewski M., *O tolerancji w społeczeństwie i prawie holenderskim*, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków 2005.

Kostera M., *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.

Kuhn T., *Struktura rewolucji naukowych*, PWN, Warszawa, 1963.

Kuijpers M., Meijers F. (eds.), *Career learning. Research and practice in education*, Euroguidance Netherlands, 's Hertogenbosch, 2009.

Kuijpers M., Meijers F., Gundy C., *The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education*, "Journal of Vocational Behavior" 78, 2011, s. 21-30.

Kuijpers M., Schyns B., Scheerens J., *Career Competencies for Career Success*, "The Career Development Quarterly", Volume 55, December 2006, s. 168-178.

Kukla D., *Raport dotyczący stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, KOWEŻiU, Warszawa 2012.

Lambooy J., *Future of innovative Europe - The case of Netherlands* [w:] A. Kukliński, K. Pawłowski (red.), *Europe – the strategic choices*, Wyższa Szkoła Biznesu – National –Loius University, Nowy Sącz, 2005, s. 65-74.

Law B., *Career learning theory* [w:] A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, R. Hawthorn (eds.) *Rethinking Careers Education and Guidance - Theory, Policy and Practice*, London, Routledge, 2010, s. 46-71.

Leijser A., Pullen F., *Innovation in the chain. Chain-computerisation for Work and Income in motion: Where is it headed?*, "Journal of Chain-computerisation", Volume 2, Art. #9, 2011.

Lindh G., Dahlin E., *A Swedish Perspective on the Importance of Bourdieu's Theories for Career Counseling*, "Journal of Employment Counseling", Volume: 37, Issue: 4, December 2000, s. 194-203.

Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2003.

Malewski M., *Metody ilościowe i jakościowe w badaniach nad edukacją. Spór o metodologiczną komplementarność*. „Kultura i Edukacja” 1997, nr 1-2.

Malikiosi-Loizos M., Ivey A. E., *Counseling in Greece*, "Journal of Counseling and Development : JCD", Vol. 90, Issue 1, January 1, 2012, s. 113-118.

Małyszewska M., Gruchman B. (red.), *Kompedium wiedzy o Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

Marody M., *Meandry instytucjonalizacji: dostosowanie Polski do Unii Europejskiej*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa, Kraków, 2002.

Maszkę A. W., *Metodologiczne podstawy badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2004.

Methews G., *Supermarket kultury*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2005.

Matusz-Protasiewicz P., *Integracja z zachowaniem własnej tożsamości. Holenderska polityka wobec imigrantów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław, 2008.

McCarthy J., *Individualism and Collectivism: What Do They Have to Do with Counseling?*, "Journal of Multicultural Counseling and Development", Volume: 33, Issue: 2 2005, s. 108-117.

McIlveen P., *Career Development Practice and Career Counselling in Australia*, "Asian Journal of Counselling", 2009, Vol. 16 No. 2, 113–132.

McLeod J., *An Introduction to Counselling*, Open University Press, Philadelphia, 2003.
McMahon M., Patton W. (eds.), *Career counselling. Constructivist Approaches*, New York, Routledge, Madison Ave 2006.

McMahon M., Patton W., Watson M., *Creating Career Stories through Reflection: An Application of the Systems Theory Framework of Career Development*, "Australian Journal of Career Development" 2004, 13(3), s. 13-17.

Meijers F., *Career guidance, a complex learning process* [w:] M. Kuijpers, F. Meijers (eds.), *Career learning. Research and practice in education*, Euroguidance the Netherlands, 's Hertogenbosch, 2009.

Meijers F., *Career learning in a changing world: The role of emotions*, "International Journal for the Advancement of Counselling" 24, 2002, s. 149-167.

Meijers F., *Career Policy for the Contemporary World: Dictat or Stimulant?*, The Career-Learning Network, Cambridge, 2002.

Meijers F., Kuijpers, M. Bakker J., *Over leerloopbanen en loopbaanleren, Loopbaancompetenties in het (v)mbo, Samenwerkende brancheorganisaties beroepsonderwijs*, Ministerie van OCW, Haagse Hogeschool, Nederlandse Stichting voor Psychotechniek, Platform Bèta Techniek, 2006.

Meijers F., Lengelle R., *Narratives at work: the development of career identity*, "British Journal of Guidance & Counselling", 2012, s. 1-20.

Meijers F., *The effects of the marketisation of career guidance services in the Netherlands*, "International Journal for the Advancement of Counselling" 23, 2001, s. 131-149.

Meijers F., Weijers G. A., *Een zaak van betekenis: Loopbaandienstverlening in een nieuw perspectief*, Leeuwarden, LDC, 1997.

Melosik Z., *Kultura instant – paradoksy pop - tożsamości* [w:] A. Nalaskowski, K. Rubacha (red.), *Pedagogika u progu trzeciego tysiąclecia. Materiały pokonferencyjne*, Toruń 2001.

Menger H., Wolterink D. J., *Beraterausbildung in Deventer/Niederlande* [w:] B-J. Ertelt (Hrsg.), *Beraterausbildung im Internationalen Vergleich*, FH Bund Fachbereich Arbeitsverwaltung, Mannheim, 1986, s. 133-156.

Merton R. K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa, 2002.

Michalowski I., *What Is The Dutch Integration Model, And Has It Failed?*, "Focus Migration Policy Brief", April 2005.

Mielczarek M., *Władza doradcy w relacjach z radzącym się*, [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 352-369.

Ministerie van OCW, *Stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie begeleiding MBO*, 8 november 2010.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *De loopbaan centraal*, den Haag, 2001.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Doorstroomagenda beroepsonderwijs*, den Haag, 2001.

Ministry of Economic Affairs, Agriculture and Innovations, *National Reform Programme 2011*, The Netherlands, Hague 2011.

Ministry of Education, Culture, Science, *Key Figures 2007-2011. Education, Culture and Science*.

Ministry of Social Affairs and Employment, *State of Affairs of social security*, January 2013.

Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.

Minta J., *Rozmowa doradcza we współczesnym poradnictwie kariery* [w:] J. Bielecki, A. Dziedzic, M. Łuczak, *Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców zawodowych w sektorze edukacji. Materiały poseminaryjne*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2010, s. 26-30.

Minta J., *Poradnictwo światem uczenia się w perspektywie wybranych koncepcji andragogicznych*, [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 217-239.

Mitrović L., *Bourdieu's Criticism Of The Neoliberal Philosophy Of Development, The Myth Of Mondialization And The New Europe*, "Facta Universitatis, Series: Philosophy, Sociology and Psychology", Vol. 4, No1, 2005, s. 37-49.

Mittendorff K., Jochems W., Meijers F., den Brok P., *Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in The Netherlands*, "Journal of Vocational Education and Training", Vol. 60, No. 1, March 2008, s. 75-91.

Moore K., Kleinman D. L., Hess D., Frickel S., *Science and Neoliberal Globalization: A Political Sociological Approach*, "Theory and Society", 2011, 40(5), s. 505-532.

Morrall P., *The trouble with therapy. Sociology and Psychotherapy*, The McGraw-Hill Companies, New York, 2008.

Mudde C., *The ideology of the extreme right*, Manchester University Press, Manchester, New York, 2000.

Munck A., *Neoliberalizm a polityka oraz polityka neoliberalizmu* [w:] A. Saad-Filho, D. Johnston, *Neoliberalizm przed trybunałem*, Wydawnictwo Książka i Prasa, Warszawa 2009, s. 101-116.

Murphy M., Fleming T. (red.), *Habermas, teoria krytyczna i edukacja*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu, Wrocław 2012.

Nelson-Jones R., *The Theory and Practice of Counselling and Therapy*, Sage Publications Ltd., London, Thousand Oaks, New Delhi 2006.

Netherlands, *The Columbia Encyclopedia*, Sixth Edition, Columbia University Press, New York, 2009.

Niekrasz L., *Kraj na przekór naturze*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1986.

Niles S. G., Harris-Bowlsbey J., *Career development interventions in the 21st century*, Pearson Education Inc., New Jersey 2009.

Nisbett R. E., *Geografia myślenia. Dlaczego ludzie Wschodu i Zachodu myślą inaczej*, Wydawnictwo Smak Słowa, Sopot 2009.

Noordzij G., *Motivating and Counseling the Unemployed*, Ridderprint BV, Ridderkerk, the Netherlands, 2013.

Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, PWN , Warszawa 1985.

Noworol Cz., Trzeciak W., *Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005.

OECD, *Career guidance: a handbook for policy makers*, Paris, OECD/European Commission, 2004.

OECD, *OECD Review of Career Guidance Policies. Netherlands: Country Note*, 2002.

OECD, *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.

Oomen A., *Career Education, Information and Guidance in Secondary Education* [w:] P. van Deursen (ed.), *Career Guidance in the Netherlands 2007*, Euroguidance, The Netherlands, 's Hertogenbosch, 2007.

Oomen A., *Career Exploration and Guidance (CEG) as a guiding principle for secondary education: Practical Sector Orientation (PSO)* [w:] P. van Deursen (ed.), *Career Guidance in the Netherlands 2007*, Euroguidance, The Netherlands, 's Hertogenbosch, 2007.

Oomen A., van den Dungen M., Pijls T., Egelie J., *Career development in the Netherlands. State of Play*, Euroguidance the Netherlands, 's Hertogenbosch, 2012.

Otrębska-Popiołek K., *Człowiek w sytuacji pomocy: psychologiczna problematyka przyjmowania i udzielania pomocy*, Uniwersytet Śląski, Katowice, 1991.

Park K., (ed.) *Nations of The World: Netherlands*, World Almanac & Book of facts, 2003.

Parker J., *Structuration*, Open University Press, Philadelphia, 2000.

Paszkowska-Rogacz A., Olczak E., Kownacka E., Cieślukowska D., *Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2006.

Paszkowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2002.

Patrinos H. A., *Private Education Provision and Public Finance: the Netherlands*, Policy Research Working Paper 5185, The World Bank Human Development Network Education Team, 2010.

Patton W., McMahon M., *The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice*, "International Journal for the Advancement of Counselling", 28(2), 2006, s. 153-166.

Peavy R. V., *Significance of counselling*, Cognica, 1980.

Peräkylä A., *Analiza rozmów i tekstów* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych. Tom 2*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 325-342.

Pere H. M., *Tussen arbeidsmarkt en individueel welzijn. Een historische analyse van de beroepskeuzevoorlichting in Nederland. Vanuit beroepsociologisch perspectief*, Educaboek, 1986.

Pilch T., *Metodologia pedagogicznych badań środowiskowych*, Ossolineum, Wrocław-Warszawa- Kraków- Gdańsk, 1971.

Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Wydawnictwo ŻAK, Warszawa 1995.

Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i ustawicznej, Warszawa 2009.

Popiołek K., *Bariery korzystania z pomocy profesjonalnej*, [w:] E. Siarkiewicz (red.) *Niejednoznaczność poradnictwa*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra, 2004, s. 163-169.

Potulicka E., *Przemiany w analizowanych krajach na tle tendencji ogólnoeuropejskich* [w:] E. Potulicka, D. Hildebrandt-Wypych, C. Czech-Włodarczyk (red.), *Systemy edukacji w krajach europejskich*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012, s. 483-500.

Potulicka E., *Pytania o skutki neoliberalizmu. Aspekt społeczny* [w:] E. Potulicka, J. Rutkowiak, *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010, s. 323-337.

Potulicka E., Rutkowiak J., *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.

Potulicka E., *Teoretyczne podstawy neoliberalizmu a jego praktyka* [w:] E. Potulicka, J. Rutkowiak (red.), *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, 2010, s. 39-67.

Potulicka E., *Wolny rynek edukacyjny a zagrożenie dla demokracji* [w:] A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.), *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków 2005, s. 33-50.

Pozzebon M., *Challenges in Conducting Empirical Work Using Structuration Theory: Learning from IT Research*, "Organization Studies", September 2005 26, s. 1353-1376.

Prak M., *The Dutch Republic in the Seventeenth Century*, Cambridge, 2005.

Prucha J., *Pedagogika porównawcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

Pryor R. G. L., Amundson N. E., Bright J. E. H., *Probabilities and possibilities: the strategic counseling implications of the chaos theory of careers*, "The Career Development Quarterly", Vol. 56, Issue 4, 2008, s. 309-318.

Przybyłowska I., *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych*, „Przegląd Socjologiczny”, t. XXX, 1978.

Pui-Hing Wong J., Kwong-Lai Poon M., *Bringing Translation Out of the Shadows: Translation as an Issue of Methodological Significance in Cross-Cultural Qualitative Research*, "Journal of Transcultural Nursing", 2010, 2 (2), s. 151-158.

Rada Europy, *Europejska Karta Społeczna (zrewidowana)*, Strasbourg, 3 May 1996.
Remery Ch., van Doorne-Huiskes A., Schippers J., *Labour market flexibility in the Netherlands: looking for winners and losers*, "Work Employment Society", September 2002, vol. 16, no. 3, s. 477-495.

Renzetti S. M., Lee R. M., *Researching sensitive subjects*, New Delhi, 1993 [za:] M. Makowska, *Prowadzenie wywiadów swobodnych na tematy drażliwe – przykład badań nad etyką pracy przedstawicieli medycznych*, "Dyskursy Młodych Andragogów" 14, Zielona Góra 2013.

Rochon T. R., *The Netherlands: Negotiating Sovereignty in an Interdependent World*, Westview Press, Boulder, 1999.

Rodriguez-Lluesma C., *Structuring Emotions: Emotions as Interface Between Organizational structure and Work*, ProQuest LLC, 2009, s. 17-18.

Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.

Saad-Filho A., Johnston D. (red.) *Neoliberalizm przed trybunałem*, Wydawnictwo Książka i Prasa, Warszawa 2009.

Sandfort T., *The Dutch Response to HIV: Pragmatism and Consensus*, UCL Press, London, 1998.

Santos E. J. R., Ferreira J. A., *Career Counseling and Vocational Psychology in Portugal: A Political Perspective*, "Journal of Vocational Behavior" 52, 1998, s. 312-322.

Savickas M. L., *Advancing the Career Counseling Profession: Objectives and Strategies for the Next Decade*, "The Career Development Quarterly", Vol. 52, September 2003, s. 87-96.

Savickas M. L., *Constructing careers: Actor, Agent, Author*, "Journal of Employment counselling", No. 48, Issue 4, December 2011, s. 179-181.

Savickas M. L., *Constructivist Counseling for Career Indecision*, "The Career Development Quarterly", Volume 43, Issue 4, June 1995, s. 363-373.

Savickas M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M. E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, "Journal of Vocational Behavior", 2009, Vol. 75/3, s. 239-250.

Savickas M. L., *The next decade in vocational psychology: Mission and objectives*, "Journal of Vocational Behavior", 2001, 59, s. 284-290.

Scharle Á., Weber T., *Youth Guarantees: PES Approaches And Measures For Low Skilled Young People Thematic Synthesis Paper*, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, 2011.

Schildwacht R., *Learning to notice. Teachers coaching teachers with video feedback*, Thesis University of Twente, Enschede, 2012.

Schrover M., *Pillarization, Multiculturalism and Cultural Freezing. Dutch Migration History and the Enforcement of Essentialist Ideas*, "bmgn lchr" volume 125, 2-3, 329-354.

Siarkiewicz E., *Przesłonięte obszary poradnictwa. Realia – iluzje – ambiwalencje*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2010.

Sienkiewicz Ł., *Job profiles and training for employment counsellors. Analytical paper*, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, 2012.

Słowik A., „Mapowanie przestrzeni życiowej” narzędziem pracy doradcy międzykulturowego. Refleksje nad autorskimi warsztatami przeprowadzonymi w Grecji i na Węgrzech, „Dyskursy Młodych Andragogów” 13, 2012, s. 223-239.

Spoek F., *Careers guidance in the Netherlands. Report*, EDRS Price, 1990.

Stead G. B., Perry J. C., Munka L. M., Bonnett H. R., Shiban A. P., Care E., *Qualitative research in career development: content analysis from 1990 to 2009*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance", Vol. 12, No. 2, 2012, s. 105-122.

Stemplewska-Żakowicz K., Walecka J., Gabińska A., *As Many Selves As Interpersonal Relations (Or Maybe Even More)*, "International Journal for Dialogical Science", Spring 2006, Vol. 1, No. 1, 71-94.

Struyven L., Steurs G., *The competitive market for employment services in the Netherlands*, "Social, Employment and Migration Working Papers" n°13, OECD, Paris, 2002.

Sultana R. G., *Career Guidance and Social Inclusion: A Challenge for Europe*, "Australian Journal of Career Development", Vol. 19, No. 1, 2010, s. 18-23.

Sultana R. G., *Career Guidance Policies: Global Dynamics, Local Resonances*, International Centre for Guidance Studies (iCeGS), University of Derby, Kedleston Road, Derby DE22 1GB, 2009.

Sultana R. G., Watts A. G., *Career Guidance in Public Employment Services across Europe*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance", (2006) 6, s. 29-46.

Sultana R.G., Watts A.G., *Career Guidance in Europe's Public Employment Services. Trends and Challenges*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit A3, 2005.

Super D. E., *The Babble That Is Babel: a Basic Glossary for Career Education*, "Journal of Career Development" 1979 5: 156.

Szczepański J., *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa 1966.

Szkudlarek T., *Koniec pracy czy koniec zatrudnienia? Edukacja wobec presji światowego rynku* [w:] A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.), *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005, s. 13-32.

Szumigraj M., *Niewolnik korporacji i outsider, czyli kim być w świecie (bez) zatrudnienia, albo o produktach edukacji* [w:], A. Kargulowa, S. M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.) *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, 2005, s. 101-111.

Szumigraj M., *O problemie w poradnictwie* [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 173-198.

Szumigraj M., *Poradnictwo kariery – ujęcie makrospołeczne*, „Edukacja Dorosłych” 2010 nr 1, s. 41-53.

Szumigraj M., *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa 2011.

Szumigraj M., *Kariera – spełnienie życiowych marzeń* [w:] B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Warszawa 2003.

Taylor Ch., *Rationality* [w:] *Philosophy and the Human Science*, Cambridge, Cambridge University Press, 1985 [za:] T., Benton, I. Craib, *Filozofia nauk społecznych. Od pozytywizmu do postmodernizmu*, Wydawnictwo Dolnośląskiej Szkoły Edukacji TWP.

Toulmin S., Kosmopolis. *Ukryty projekt nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP we Wrocławiu, Wrocław 2005.

Tractenberg L., Streumer J., van Zolingen S., *Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance" nr 2, 2002, s. 85-99.

Trompenaars F., Hampden-Turner Ch., *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

Turner J. H., *The theory of structuration, Review Essay*, "American Journal of Sociology", Vol. 91, Issue 4, Jan. 1986.

Turner J. H., *Struktura teorii socjologicznej. Wydanie Nowe*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

Urban O., *Kondycja człowieka w kulturze ryzyka – socjologiczne ujęcia problemu* [w:] E. Kantowicz, G. Orzechowska (red.), *Zagrożone człowieczeństwo, tom II Obszary zagrożeń człowieka w realiach współczesności*, Wydawnictwo IMPULS, Kraków 2012, s. 129-139.

van Bavel B., *The Medieval Origins of Capitalism in the Netherlands*, "Low Countries Historical Review", Vol. 125, 2-3, 2010, s. 45-79.

van de Water W.J.E. do Onderwijsraad, 1991 (korespondencja).

van den Berg G. J., van der Klaauw B., *Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment*, "International Economic Review", Vol. 47, No. 3, August 2006, s. 929-934.

van den Berg J. T. H. J., *From red and Black to Red and blue. Twenty-Five Years of Dutch Politics*, The Low Countries. Arts and society In flanders and The Netherlands, 1995-1996 [za:] M. Korzewski, *O tolerancji w społeczeństwie i prawie holenderskim*, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków 2005.

van den Berg M., *Visit a company – bridging the gap* [w:] P. van Deursen, M. Jansen, *Career guidance in the Netherlands 2007*, Euroguidance, The Netherlands, 's Hertogenbosch, 2007, s. 1-4.

van den Berg R. D., *Lessons Learned on Donor Support to Decentralisation and Local Governance*, OECD, 2004.

van der Ploeg T. J., *Rethinking the balance. Government and Non-Governmental Organizations in the Netherlands*, The Royal Academy of Arts and Science, Amsterdam, 1995.

van der Sanden K., Smit W., Dashorst M., *The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework*, Colofon, 2012.

van Deursen P., Janssen M. (eds.), *Career Guidance in the Netherlands 2006*, Euroguidance, The Netherlands, 's Hertogenbosch, 2006.

van Deursen P., van de Wijdeven F., *Career Compass. Toolkit For Career Professionals*, Euroguidance, The Netherlands, 's-Hertogenbosch, 2011.

van Ewijk H., *Youth work in the Netherlands. History and future direction* [w:] F. Coussée, G. Verschelden, T. van de Walle (et.al), The history of youth work in Europe Relevance for youth policy today, Volume 2, Council of Europe and the European Commission, September 2010, s. 69-82.

van Ginkel R., *Re-creating 'Dutchness': cultural colonisation in post-war Holland*, "Nations and Nationalism" 10 (4), 2004, 421-438.

van Praag C. , Uitterhoeve W., *25 years of social changes in the Netherlands*, SUN, SCP, 1999.

van Tartwijk J., van Rijswijk M., Tuithof H., Driessen E. W., *Using an analogy in the introduction of a portfolio*, *Teaching and Teacher Education* 24, 2008, s. 927-938.

van Tubergen F., H. van de Werfhorst, *Postimmigration Investment In Education: a Study of Immigrants In The Netherlands*, "Demography", vol. 44, no. 4, 2007, s. 833-898.

van Zanden J. L., *The economy of the Polder* [w:] E. Besamusca, J. Verheul (eds.), *Discovering the Dutch Culture and Society of the Netherlands*, Amsterdam University Press, 2011.

Verenhorst B. B., *Peer counseling* [w:] J. D. Krumboltz, C. E., Thorsen (ed.) *Counseling Methods*, New York, Chicago, San Francisco, Atlanta, Dallas, Montreal, Toronto, London Sydney, 1976.

Veugelers W., *Creating critical-democratic citizenship education: empowering humanity and democracy in Dutch education*, "Compare: A Journal of Comparative and International Education", Volume 37, Issue 1, 2007, s. 105-119.

Visser K., *VET in Europe – Country Report, Netherlands*, Cedefop, Thessaloniki, 2009.

Vloet K., *Building professional identities on the platform: Stories in dialog* [w:] J. van Swet, P. Ponte, B. Smit (eds.), *Postgraduate Programmes as Platform. A research-led Approach*, Sense Publishers, Rotterdam 2007.

Vloet K., Dolle-Willemsen D., *Biographical planning and vocational choice behaviour of girls and boys. In-service teacher training: prevocational education and the vocational integration of young people*, Soest, State Institute for School in North Rhine-Westphalia, 2004.

Wallage J. do Onderwijsraad (korespondencja).

Walsh W. B., Savickas M. L., Hartung P. J., *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research, and Practice*, 4th Edition, Routledge, c/o Taylor & Francis Group LLC, UK, 2013.

Watanabe-Muraoka A. M., Michitani R., Okada, M. *A Perspective on Career Counselling in Japan*, "Asian Journal of Counselling" 2009, Vol. 16, No. 2, s. 171-191.

Watts A. G., Dartois C., Plant P., *Careers guidance services within the European Community: contrasts and common trends*, International Journal for the Advancement of Counselling, Volume 10, Number 3, 1987, s. 179-189, DOI: 10.1007/BF00115701.

Watts A. G., Guichard J., Plant P., Rodríguez M. L., *Educational and vocational guidance in the European Community*, European Commission, Brussels, Luxembourg, 1994.

Watts A. G., Sultana R. G., McCarthy J., *The involvement of the European Union in career guidance policy: a brief history*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance", Volume 10, Issue 2, 2010, s. 89-107.

Watts A. G., *The new career and public policy* [w:] A. Collin, R. A. Young (eds.), *The future of career*, Cambridge University Press, Cambridge 2000, s. 259-275.

Weber T., *Profiling Systems for Effective Labour Market Integration. Thematic Synthesis Paper*, EU Commission, 2011.

Wei-Cheng Mau, *Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-Efficacy*, "Journal of Vocational Behavior" 57, 2000, s. 365-378.

Wilson T., Stills A. B., *Multicultural Counseling as a Profession*, "Journal of Non-White Concerns in Personnel and Guidance", Volume 9, Issue 3, July 1981, s. 103-108.

Winters A., *How to work inquiry-based? Career learning in vocational training at secondary vocational education level (MBO)* [w:] M. Kuijpers, F. Meijers (eds.), *Career learning Research and practice in education*, Euroguidance the Netherlands, 's Hertogenbosch, 2009.

Winters A., Meijers F., Harlaar M., (et.al), *The Narrative Quality of Career Conversations in Vocational Education*, "Journal of Constructivist Psychology", 26(2), 2013, s. 115-126.

Wintle M., *An Economic and Social History of the Netherlands 1800-1920: Demographic, Economic, and Social Transition*, Cambridge University Press, Cambridge, 2000.

Wojtasik B., *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994.

Wojtasik B., Kargulowa A. (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003.

Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.

Wojtasik B., *Proces zmian w poradnictwie edukacyjno-zawodowym. Dążenie do spójności, współpracy i dobrej jakości*, Edukacja Dorosłych, nr.1(62) 2010, s. 27-39.

Wojtasik B., *Refleksje na temat stanu polskiego poradnictwa*, „Studia Poradotwórcze/ Journal of Counselology” 2012, s. 35-47.

Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość - Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, Wrocław, 2003.

Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość - Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, Wrocław, 2003.

Wojtasik B., *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty psychologiczno-pedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.

Wojtasik B., *Wybór doradcy zawodu przez młodzież, rodziców i nauczycieli*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław 1993, s. 9-17.

Wysocka E., *Człowiek a środowisko życia. Podstawy teoretyczno-metodologiczne diagnozy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2008.

Yan Li, *Localization of Career Counseling in China: Achievements and Challenges*, “Career Planning and Adult Development Journal”, Winter 2008/2009, v. 24, n. 4.

Yeşilyaprak B., *The Paradigm Shift of Vocational Guidance and Career. Counseling and its Implications for Turkey: An Evaluation from Past to Future*, “Educational Sciences: Theory & Practice”, 12 (1), Winter 2012, s. 111-118.

Young R. A., Marshall S. K., Valach L., *Making Career Theories More Culturally Sensitive: Implications for Counseling*, “The Career Development Quarterly”, Volume 56, Issue 1, September 2007, s. 4-18.

Young R. A., Popadiuk N. E., *Social Constructionist Theories in Vocational Psychology* [w:] P. McIlveen, D. E. Schultheiss (eds.), *Social Constructionism in Vocational Psychology and Career Development, Career Development Series, Connecting Theory and Practice, Volume 4*, Sense Publishers, Rotterdam, 2012.

Zarzeczny J., *Wprowadzenie* [w:] B. Ponikowski, J. Zarzeczny (red.), *Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.

Zawiślak A., *Ekonomiczna dostępność do nauki w Królestwie Holandii* [w:] J. Wyczęsany, Z. Gajdzica (red.), *Edukacja i wsparcie społeczne osób z*

niepełnosprawnością w wybranych krajach europejskich. Podręcznik akademicki, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005, s. 305-331.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 13 „System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy – Wielka Brytania”, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2000.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 18 „System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy – Francja”, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 21 „System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy – Niemcy”, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2002.

Zielińska-Pękał D., *Klient w poradnictwie telewizyjnym – między oglądaniem a doświadczaniem* [w:] M. Olejarsz (red.), *Dyskursy Młodych Andragogów* 10, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2009, s. 213-225.

Zielińska-Pękał D., *Poradnictwo zapośredniczone – rozważania definicyjne i pierwsze próby badawcze* [w:] M. Olejarsz (red.), *Dyskursy młodych andragogów* 8, Zielona Góra 2007, s. 111-125.

Zieliński E., *Rząd Królestwa Holandii* [w:] E. Zieliński, I. Bokszczanin, *Rządy w państwach Europy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2003.

Zierkiewicz E., *Feministyczna krytyka poradnictwa* [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2009, s. 332-351.

Zioło M., *Centralizacja i decentralizacja zadań publicznych w świetle wybranych rozwiązań europejskich. Próba oceny*, „Studia Regionalne i Lokalne”, nr 3 (33), 2008.

Zumthor P., *Życie codzienne w Holandii w czasach Rembrandta*, tłum. E. Bąkowska, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1965.

Źródła internetowe:

Bańka A., *Nowe kierunki rozwoju współczesnego poradnictwa zawodowego*, protokół dostępu:
http://www.doradca-zawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=104&Itemid=44
[12.12.2012].

Bekker S., *EEO Review: Youth Employment Measures*, European Employment Observatory, 2010, protokół dostępu:
<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Netherlands-YMRvw2010.pdf> [17.07.2012].

Bendyk E., *Czy społeczeństwo to fikcja? Księżę sieci. Polityka.pl*, 11, protokół dostępu: <http://www.polityka.pl/nauka/czlowiek/1522923,1,czy-spoleczenstwo-to-fikcja.read> [13. 04.2013].

Bimrose J., *Constructivist Approaches & Narrative Counselling*, protokół dostępu: <http://www.guidance-research.org/EG/imprac/ImpP2/new-theories/constructivism> [17. 03.2013].

P. Bołtuć, *Konstruktywizm w e-edukacji oraz jego krytyka*, protokół dostępu: <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/41/id/863> [17.07.2012].

Burger A., Dekker P., *The nonprofit sector in the Netherlands*, Working document 70, protokół dostępu: www.scp.nl/english/dsresource?objectid=22125 [19.09.2011].

Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning, protokół dostępu: <https://sites.google.com/site/eucareerlearning/> [16.04.2013].
<http://www.dpf.swspiz.pl/index.php?url=projekty2&idn=119&wj=1> (data dostępu: 17.01.2012)

Carnap R., *Filozofia i składnia logiczna*, 1935, protokół dostępu: <http://sady.up.krakow.pl/filnauk.carnap.filsklllog.htm> [18.08.2012].

CBS, *Declining church and mosque attendance*, “Web magazine”, 30 July 2009, protokół dostępu: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/vrije-tijd-cultuur/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2853-wm.htm> [21.10.2009].

CBS, *Early school-leavers in the EU*, protokół dostępu: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/onderwijs/cijfers/overig/schoolverlaters.htm> [15.04.2012].

CBS, *Education financing; Education expenditure and CBS/OECD indicators*, protokół dostępu: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLEN&PA=80393ENG&LA=EN> [18.07.2013].

CBS, *Statistical yearbook 2009*, protokół dostępu: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/421A3A8C-956D-451D-89B6-D2113587F940/0/2009a3pub.pdf> [29.11.2010].

CBS, *Unemployment in the Netherlands higher than in Germany*, protokół dostępu: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3824-wm.htm> [18.06.2013].

CBS, *Unemployment rises to over 8 percent*, protokół dostępu: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/dossiers/vrouwen-en-mannen/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-026-pb.htm> [23.07.2013].

Cedefop, *Netherlands: Foundation for cooperation of VET and labour market*, protokół dostępu: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/21218.aspx> [17.07.2013].

Cook P. C., Beckley H., *Discrediting Neo-Liberalism: The Social Democratic Welfare State Of The Netherlands*, Inter 423/Law 391 - Poverty: A Research Seminar, 2001, protokół dostępu: http://www.wlu.edu/documents/shepherd/academics/cap_01_cook.pdf [15.03.2012].

der Haar R., *Project, program and portfolio management in large Dutch organizations*, protokół dostępu: http://essay.utwente.nl/58593/1/scriptie_R_ter_Haar.pdf [15.07.2011].

Drost E., van Wel R., *the Netherlands, Peer country paper Youth Guarantees*, European Commission, 2011, protokół dostępu: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7593...en [13.07.2013].

Drzażdżewski S., *Co spowalnia reorientację poradnictwa zawodowego na użytkownika?* [w:] A., Atlas, M. Zdziarska (red.), *Nowe tendencje w poradnictwie zawodowym*, Biuletyn Programu Leonardo da Vinci, nr 1 2008, protokół dostępu: www.leonardo.org.pl/sites/leonardo.org.pl/.../biuletyn-ldv2008-01.pdf [12.03.2010].

Dutch News Letter z dnia: 30 marca 2009, protokół dostępu: http://www.dutchnews.nl/news/archives/2009/03/dutch_population_reaches_165_m.ph [30.03.2009].

Dutch News Letter, z dnia 15.05.2013, protokół dostępu: <http://www.dutchnews.nl/> [15.05.2013].

Dutch Social Policy, protokół dostępu: <http://www.government.nl/issues/social-policy/the-principles-of-the-social-policy-of-the-netherlands> [15.05.2013].

Eickmann A. J., *Dutch Spatial Planning: The Coordination of Compact Development and Affordable Housing*, protokół dostępu: dr.archives.pdx.edu/.../Eickmann_psu_0180E_1000... [17.04.2010].

Encyclopedia Britannica, protokół dostępu: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/409956/Netherlands> [15.05.2010].

Euroguidance, *CH-Q model for competence management. Establish, assess and recognise competences and qualifications. Guidelines for training and advice*. Level 1, s. 6-7, protokół dostępu: http://www.euroguidance.nl/_images/user/General%20info%20CH-Q%20part%201_en_20130306113209.pdf [17.07.2013].

Euroguidance, *Education, Work, Guidance in Sweden*, protokół dostępu: <http://www.dokumenten.se/Pubs/0d838e84-fe4e-4a20-b8de-5ea851f7fbd3/education-work-guidance-in-sweden.pdf> [18.06.2012].

Eurostat, *Unemployment rates*, protokół dostępu: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1> [10.06.2013].

- Eurostat, *Youth Unemployment 2012*, protokół dostępu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/8/8b/Youth_unemployment%2C_2012Q4_%28%25%29.png [15.05.2013].
- Eurydice, *Poradnictwo zawodowe w kształceniu obowiązkowym w Europie*, protokół dostępu: http://www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/Poradnictwo_zawodowe.pdf [18.09.2010].
- Eurydice, *Systemy edukacji w Europie – stan obecny i planowane reformy Holandia*, protokół dostępu: <http://www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/holandia.pdf> [17.05.2012].
- Gikopoulou N., *Report on Effective Career Guidance*, “Career Guide”, 2008, protokół dostępu: http://www.career-guide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf [15.01.2013].
- Havinga H., Maan R., *Personal explorer An instrument for profiling*, protokół dostępu: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7578...eng [18.08.2013].
- Hayashi Y., *Hermeneutics and the Possibility of Cross-Cultural Understanding*, protokół dostępu: <http://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/59222/1/jk23-hayashi.pdf> [19.09.2010].
- Hooley T., Hutchinson J., Watts A.G., *Enhancing choice? The role of technology in the career support market. A report prepared for the UK Commission for Employment and Skills*, 2010, s. 17, protokół dostępu: <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/enhancing-choice-the-role-of-technology-in-the-career-support-market.pdf> [17.02.2012].
- Human Rights Watch, *Report: The Netherlands: Discrimination in the Name of Integration Migrants' Rights under the Integration Abroad Act*, protokół dostępu: <http://www.hrw.org/en/node/82373/section/11.pdf>. [12.05.2010].
- Index Mundi, *Netherlands Economy Profile 2013*, protokół dostępu: http://www.indexmundi.com/netherlands/economy_profile.html [15.05.2013].
- Inglar T., *Career guidance counseling in a globalized society. Strategies and tools for career counseling*. Referat zaprezentowany na: International career guidance conference, Cape Town, South Africa, 19.-21. October 2011, protokół dostępu: www.apollo.co.za/.../TronInglarVocationalTeachersS. [12.05.2013].
- Katzensteiner M., Pöllauer A. P., W., Labacher G., Reinthaler A., Krötzl G., Zvariková M., Soroková T., Freibergová Z., Kulka J., *Overview on higher education and career guidance and counselling systems in Austria, Slovakia and the Czech Republic*, protokół dostępu: <http://www.overviewonhighereducation/zvarikova/pdf>. [20.10.2012].
- Kaufmann F.-X., *Variations of the Welfare State: Great Britain, Sweden, France and Germany between Capitalism and Socialism*, German Social Policy 5, 2013, s. 25, DOI 10.1007/978-3-642-22549-9_2, # Springer-Verlag Berlin Heidelberg [15.08.2013].

Ladd H. F., Fiske E. B., *Weighted Student Funding in the Netherlands: A Model for the U.S.?*, paper prepared for the 2009 APPAM conference, November 5-7, Washington, D.C, protokół dostępu:

<http://www.iga.ucdavis.edu/Research/EJS/seminars/Ladd%20paper.pdf> [15.06.2012].

Law B., *Career-learning Narratives – Telling, Showing and Mapping* (2007), protokół dostępu: www.hihohiho.com/magazine/features/cafstorypract.ppt [23.05.2013].

Law B., *Career-learning theory*, protokół dostępu: The Career-learning CAFÉ , www.hihohiho.com. [15.06. 2013].

Meijers F., *Mentoring in Dutch Careers Work. An unfulfilled promise*, The Career-Learning Network, 2009, protokół dostępu: www.hihohiho.com [15.04.2010].

Micek D., Beżnic Sz., *Jakościowe badania marketingowe - fokusy i wywiady pogłębione - funkcje, zastosowania*, protokół dostępu:

<http://www.cem.pl/?a=pages&id=51> [17.02.2013].

Ministry of Education, Culture and Science, *The Approach to School Drop-out. Policy in the Netherlands and the provisional figures of the 2009-2010 performance agreements*, protokół dostępu: www.aanvalopschooluitval.nl [15.05.2012].

Ministry of Social Affairs and Employment, *State of Affairs of social security, January 2013*, protokół dostępu: <http://www.government.nl/ministries/szw> [15.05.2013].

Netherlands Population, protokół dostępu:

<http://www.tradingeconomics.com/netherlands/population> [15.04.2013].

Nizińska A., *Modele uczenia się przez całe życie – przegląd i analiza wybranych aspektów*, protokół dostępu:

[http://www.silverteam.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport_modele_uczenia_sie_przez_cale_zycie_raport_\(5\).pdf](http://www.silverteam.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport_modele_uczenia_sie_przez_cale_zycie_raport_(5).pdf) [12.04.2012].

Nubila M. D., Finzi M. Ch. V., *The future of guidance and career counselling in Europe*, protokół dostępu: <http://www.inchiestaonline.it/scuola-e-universita/the-future-of-guidance-and-career-counselling-in-europe-2/> [15.06.2013].

OECD *Economic Surveys, Netherlands, June 2012*, protokół dostępu: <http://www.oecd.org/eco/50550641.pdf> [15.05.2013].

OECD, *Better Life Index*, Netherlands, protokół dostępu: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/onderwijs/cijfers/overig/schoolverlaters.htm> [16.04.2013].

OECD, *Equity and Quality in Education: Supporting Disadvantaged Students and Schools Spotlight Report: Netherlands*, protokół dostępu:

<http://www.oecd.org/edu/school/49603617.pdf> [14.04.2013].

OECD, *OECD Indicators, Education at a Glance 2013*, OECD Publishing, protokół dostępu: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en> [14.07.2013].

OECD, *OECD Review Of Career Guidance Policies, Germany*, 2002, protokół dostępu: <http://www.oecd.org/germany/1939079.pdf> [01.02.2013].

OECD, *OECD Review of career guidance policies*, protokół dostępu: <http://www.oecd.org/education/country-studies/careerguidancepolicyreviewhomepage.htm> [12.02.2012].

Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w krajach Unii Europejskiej*, protokół dostępu: <http://www.sdsiz.pl/index.php/dla-doradcow-zawodowych/artykuy/161-doradztwo-zawodowe-w-krajach-unii-europejskiej> [12.07.2012].

Pedersen L., *The Effects and Limitations of Labour Market Reforms in the NL and DK, Comments and Statements*, The new Work and Social Assistance Act (WWB) The Netherlands, protokół dostępu: http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/42/DK_NL07.pdf [15.01.2011].

Plant P., Thomsen R., *Career Guidance In Denmark: Social Control in a Velvet Glove*, Orientación Sociedad, 2012 protokół dostępu: http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v11/en_v11a02.pdf [10.05.2013].

Population density - Persons per sq km 2012 Country Ranks, Alphabetical, protokół dostępu: http://www.photius.com/rankings/geography/population_density_persons_per_sq_km_2012_1.html [15.04.2013].

Projekt "CLL - Uczenie się poprzez karierę jako czynnik sukcesu w uczeniu się przez całe życie", protokół dostępu: <http://www.dpf.swspiz.pl/index.php?url=projekty2&idn=119&wj=1> [17.01.2012].

Rada Europy, *Europejska Karta Społeczna (zrewidowana)*, Strasbourg, 3 May 1996, protokół dostępu: <http://www.coe.int/t/dGHI/monitoring/Socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Polish.pdf> [13.03.2012].

Reubzaet I., Romme I., Geerstma A., *Practical matters: what young people think about vocational education in the Netherlands*, City & Guilds Centre for Skills Development, protokół dostępu: <http://www.skillsdevelopment.org/PDF/What-young-people-think-about-VET-in-the-Netherlands-research-report.pdf> [15.05.2012].

Sartanowicz Nijssen A., Karawajczyk T. N., *Edukacja w Holandii*, protokół dostępu: www.fpsn.nl [15.05.2013].

S-BB, protokół dostępu: <http://www.s-bb.nl/sbb-and-its-partners.html> [17.07.2013].

Taylor Ch., *Understanding and Ethnocentricity in Philosophy and Human Sciences: Philosophical Papers 2*, Cambridge University Press, 1985, s. 116-133, protokół dostępu: <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9781139173490.005> [11.03.2011].

The Information, Guidance and Career Counselling System in Austria, protokół dostępu:

http://www.programkontoret.se/Global/program/euroguidance/Internationellt_osterrike.pdf [10.11.2011].

The members of Soc 713, University of Hawai'i at Manoa, Empirical Research and Structuration Theory, protokół dostępu:

http://www2.hawaii.edu/~manicas/pdf_files/Unpub/Empirical%20Research%20and%20Structuration%20Theory.pdf [15.03.2013].

van Lieshout H., *Are skills the answers? Re-shaping Dutch labour market and reintegration markets*, protokół dostępu:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/Lieshout_Diskuss_2.pdf [17.07.2012]

Venn D., *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 131, OECD Publishing, 2012, protokół dostępu:

<http://dx.doi.org/10.1787/5k9h43kgkvr4-en> [16.03.2013].

Vilhjálmsson G., *The relevance of Pierre Bourdieu within guidance*, Referat wygłoszony podczas "IAEVG International Conference Career Guidance for Social Justice, Prosperity and Sustainable Employment: Challenges for the 21st Century, October 3rd - 6th 2012, Mannheim, Germany, protokół dostępu: www.iaevg-conference-2012-mannheim.com/.../Vilh... [17.02.2012].

Volkskrant.nl. z dnia: 19. 10. 2007, protokół dostępu:

<http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2680/Economie/article/detail/853980/2007/10/19/Fusie-UWV-en-CWI-kost-1-500-banen.dhtml> [16.10.2009].

Watts A. G., *Lifelong Career Development in an International Perspective: Theory, Policy and Practice*, Keynote address to an International Networking Conference organised by the Foundation for Swiss Co-operation and held in Zurich on 14 September 2012, protokół dostępu:

http://www.chgo.ch/repository/proxy/oifiles/10232/Querschnitt/Euroguidance/Vernetzung/2012_RF_llp_development_en.pdf [14.02.2013].

Watts A.G., *Careerquake. Policy supports for self-managed careers*, Demos, London, 1996, protokół dostępu: <http://www.demos.co.uk/files/careerquake.pdf>

Youth policy in the Netherlands, protokół dostępu:

<http://www.youthpolicy.nl/yp/Youth-Policy/Youth-Policy-subjects/Education-and-Youth-Unemployment/School-drop-outs> [12. 12. 2012].

Żmuda M., *Przyczyny wejścia Chińskiej Republiki Ludowej na ścieżkę przyspieszonego rozwoju gospodarczego*, protokół dostępu:

http://cargo.ue.wroc.pl/publikacje/07_Zmuda.pdf [07.05. 2013].

Strony internetowe poszczególnych instytucji:

<http://www.government.nl/issues>

<http://www.thecareerpsychologist.com/>

http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-7299.htm
http://www.e-holandia.pl/art_o-holandii_1.html
<http://www.polonia.nl/?p=1976>
<https://stadsarchief.amsterdam.nl/archieven/archiefbank/overzicht/5404av.html>
<http://www.fontys.nl/studentenvoorzieningen/trainingen.en.evenementen.363636.htm>
http://www.ind.nl/en/inbedrijf/actueel/Inburgeringsexamen_eis_verblijfsvergunning_onbepaaldetijd_voortgezet_verblijf.asp
<https://www.bigregister.nl/en/registration/inthebigregister/specialization/>
<http://www.leijgraaf.nl/>
www.werk.nl
<http://www.uwv.nl/>
http://www.uwv.nl/OverUWV/wat_is_uwv/organisatie/index.aspx
<http://www.kvk.nl/over-de-kvk/over-het-handelsregister/wat-staat-er-in-het-handelsregister/overzicht-sbi-codes/>
<http://www.noloc.nl/beroepsregister/?&page=52>
http://cao.szw.nl/index.cfm?rubriek_id=392843&hoofdmenu_item_id=16544
<http://www.unique.nl/530461/Over-Unique.html>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991&langId=en>
<http://www.rocva.nl/organisatie/pages/english.aspx>
http://www.bovallius.fi/c/document_library/get_file?uuid=de1aabf9-692b-4ff5-8359-db8be5973cd5&groupId=10238
<http://www.euroguidance.nl/>
http://www.cinop.nl/1_2734_Onderwijs.aspx
<http://www.roa.unimaas.nl/>
http://www.workplacement.nl/tl_files/bestanden/colo-folder-engels.pdf
<http://www.aps.nl/over-aps>
<http://www.ldc.nl/>
<http://ecorys2020visiontest.businesscatalyst.com/about-ecorys.html>
<http://vanede.nl/home.html>
<http://www.mbstad.nl/mbstad.php>

Spis rysunków, tabel i schematów

Rysunki:

Rys. 1 Kariera w ujęciu STF.....	62
Rys. 2 Przebieg procesu badawczego	70
Rys. 3 Zmiana roli teorii strukturacji w procesie badawczym.....	92
Rys. 4 Intensywne reguły strukturacji praktyk społecznych w Holandii	132
Rys. 5 Płytkie reguły strukturacji praktyk społecznych w Holandii.....	145
Rys. 6 System edukacji w Holandii.	156
Rys. 7 Płytkie reguły strukturacji poradnictwa kariery w Holandii	185
Rys. 8 Organizacja poradnictwa w szkołach holenderskich.....	192
Rys. 9 Szkoła jako centrum kariery	204
Rys. 10 Organizacje włączone we współpracę z Centrami Zatrudnienia UWV	219
Rys. 11 Różnorodność instytucji prywatnych.	223
Rys. 12 Rozwój kariery wg. T. Lukena.	238
Rys. 13 Portfolio jako narzędzie stosowane w procesie poradnictwa.	240
Rys. 14 Organizacja publicznych służb zatrudnienia.	265
Rys. 15 Najważniejsze instytucje włączone w strukturację poradnictwa, współpracujące z Ministerstwem Edukacji, Kultury i Nauki.	266
Rys. 16 Obszary działalności organizacji Cinop.	273
Rys. 17 Sposób tworzenia kwalifikacji zawodowych i budowania programów kształcenia w Holandii.....	278
Rys. 18 Etapy rozwoju poradnictwa w Holandii.	315

Tabele:

Tab. 1 Rodzaje występującej współpracy w zakresie poradnictwa kariery.....	218
Tab. 2 „Szary sektor”	221
Tab. 3 Przykłady odzwierciedlenia reguł intensywnych w poradnictwie.....	233
Tab. 4 Zasoby strukturacji systemu poradnictwa w Holandii.....	244
Tab. 5 Trudności doświadczane w Ministerstwie Edukacji, Kultury i Nauki w codziennych praktykach związanych z poradnictwem kariery.....	260
Tab. 6 Ogólny obraz trudności holenderskiego poradnictwa kariery	282
Tab. 7 Strategie podejmowane przez podmioty uczestniczące w procesie strukturacji.....	297
Tab. 8 Działania poradnicze wokół rynku pracy.	305

Tab. 9 Właściwości strukturalne systemu poradnictwa.....	313
Tab. 10 Zróżnicowanie obszarów wpływających na systemy poradnictwa w Polsce i Holandii	319

Schematy:

Schemat 1 Dualność struktury systemu poradnictwa kariery	85
Schemat 2 „Metoda strukturacji”	94